



Le Guide

Sommaire

- P2 Edito
- P3 Rapport d'ouverture
- P11 Bilan d'activité
- P13 Message du congrès
- P14 Motion
- P15 Mandatements
- P17 Document d'orientation
- P33 Rapport politique revendicative
- P36 Intervention de Baptiste Talbot
- P39 Intervention de l'UGICT
- P44 Statuts
- P49 Rapport politique financière
- P51 Commission des candidatures
- P54 Votes
- P55 Intervention de clôture
- P58 Trombinoscope de la Commission exécutive

COMPTE RENDU

9 congrès
UFICT

Les Issambres (83)
23/27 mai 2016

ÉDITO

Le dernier congrès de l'UFICT des Services publics a été un moment d'intenses débats et réflexions sur notre champ de syndicalisation.

À la lecture du compte rendu de ce congrès, vous constaterez la pertinence de nos analyses.

Mais nous étions loin d'imaginer la tournure rocambolesque qu'allaient prendre les élections présidentielles !

Avec l'avènement du banquier d'affaires Macron, nous avons donc à faire face à une nouvelle attaque contre les services publics et à une remise en cause sans précédent du statut des fonctionnaires.

Au-delà, c'est bien tout notre socle social issu du Conseil National de la Résistance et nos conquises sociales qui sont désormais menacés : code du travail, santé, retraite et protection sociale, salaires, services publics et statuts, et cette liste n'est malheureusement pas exhaustive.

Au cœur du dispositif, les cadres tiennent une position spécifique. Chargés de mettre en œuvre les réformes et réorganisations qu'ils subissent eux-mêmes, ils sont entre le marteau et l'enclume.

Les cadres représentent 47 % du monde du travail. L'enjeu de leur syndicalisation est donc crucial à quelques mois des futures élections professionnelles dans la Fonction publique.

Notre congrès en a largement débattu. Place aujourd'hui à l'action, pour le renforcement des luttes et de la syndicalisation des cadres, ingénieur.e.s, technicien.ne.s et agent.e.s de maîtrise !

Bonne lecture à tous.

Michèle KAUFFER

Secrétaire générale de l'UFICT

RAPPORT D'OUVERTURE

PRÉSENTÉ PAR MICHÈLE KAUFFER, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



Chers-es camarades,
Au nom de la Commission exécutive sortante, je souhaite la bienvenue à l'ensemble des délégués.e.s et aux invité.e.s à ce 9^e congrès de notre Ufict aux Issambres. Merci à Pierre Minerva, animateur de la CSD du Var, pour sa présence et son chaleureux accueil.

Un congrès dont la préparation n'aura pas été un long fleuve tranquille, à la fois parce qu'elle se superposait — moins de 6 mois après le congrès fédéral de Poitiers — à celle du 51^e congrès confédéral, mais aussi parce que des débats en interne qui ont nécessité des décisions collectives ont pu en fragiliser le pilotage. Tout cela dans un contexte de durcissement du pseudo dialogue social et de montée en charge de la mobilisation contre la loi Travail.

Dire que notre congrès s'ouvre dans un contexte inédit, vous en conviendrez, exige que nous prenions le temps et un peu de distanciation par rapport au tourbillon des événements pour en dégager le sens et les enjeux historiques en termes d'avenir pour notre pays, pour la planète et pour l'humanité. Comme nous avons pu le rappeler régulièrement dans nos divers débats préparatoires, nous ne refaisons ni le congrès fédéral ni le congrès confédéral. Il nous revient par contre d'alimenter et d'enrichir leurs analyses à travers le prisme de la spécificité des ingénieurs, cadres et techniciens territoriaux, dans un contexte de fusions et réorganisations sur fond de réduction massive des dépenses publiques et des droits sociaux.

La crise que le système capitaliste impose durablement aux peuples à l'échelle mondiale n'a fait que s'accroître, montrant les contradictions d'un système qui maintient sa domination plus large : 1 % de la population détient désormais 80 % des richesses produites.

Cette crise n'est pas seulement financière. Elle est économique, écologique, politique, culturelle et démocratique.

Le néolibéralisme est en crise profonde parce qu'il a de plus en plus de mal à faire accepter aux peuples les régressions et les inégalités sociales, culturelles et de genre, les reculs de la démocratie et la mise en cause des écosystèmes qu'il leur fait subir. Les guerres qu'il génère pour maintenir sa domination provoquent des mouvements dramatiques de réfugié.e.s fuyant les atrocités, les dirigeants européens les laissant mourir à nos portes en érigeant des murs et des barbelés.

De nombreux conflits récents ont pour fond le contrôle des matières premières, le pétrole au Proche et Moyen-Orient, des minerais en Afrique... La guerre permet aussi pour les pays occidentaux, les principaux producteurs d'armes, de générer des profits par la vente de matériel militaire.

Produits monstrueux du capitalisme et roue de secours indispensable au maintien de sa domination globale, les populismes et les néofascismes fleurissent dans le monde, en Europe et en France. Le djihadisme prôné par Daesh s'inscrit dans ces nouvelles formes de fascisme qui, sous couvert de l'alternative d'une gouvernance par le religieux, ne vise qu'à trouver sa place dans l'échiquier d'un nouvel ordre mondial capitaliste.

La « révolution de l'informatique et du numérique » est utilisée au service du redéploiement des rapports de force dans l'économie et les rapports sociaux en ouvrant de nouveaux marchés toujours plus concurrentiels et dérèglementés à l'exemple d'Uber dont les chauffeurs sont à leur compte, mais que l'Urssaf attaque considérant qu'il s'agit bien d'un salariat déguisé.

Il faut, au contraire, l'utiliser pour conquérir de nouveaux droits sociaux, augmenter les salaires, diminuer le temps de travail et développer le travail qualifié.

La numérisation de l'entreprise permet de générer de la valeur en se contentant d'une offre de services largement assurée par les clients ou utilisateurs eux-mêmes, sans recourir directement aux salariés ni aux investissements matériels. C'est ce que l'on appelle l'économie collaborative !

Air B and B et Accor, pour une capitalisation boursière comparable, emploient respectivement 600 et 20 000 salariés !

Au sein du marché de l'emploi français, 42 % des métiers seraient à terme touchés, soit près de 3 millions d'emplois dans les 10 ans qui viennent, avec une dimension totalement nouvelle si l'on compare le phénomène à celui de la révolution industrielle du 19^e siècle, à savoir l'impact sur les professions intellectuelles juridiques, administratives et d'encadrement et non plus seulement sur les métiers manuels. Le secteur public et la fonction publique n'y échappent pas.

Les emplois supprimés impactent directement les ingénieurs, cadres, techniciens, chercheurs confrontés à une augmentation de la charge de travail et à une intensification du travail les obligeant à réaliser des tâches « annexes » ou « administratives » au détriment de leur métier.

Le fait que les métiers traditionnellement fortement féminisés, et notamment les professions techniciennes, vont être impactés par les suppressions d'emplois constitue un risque nouveau pour l'égalité professionnelle femmes/hommes, mais peut s'avérer être aussi une opportunité pour assurer une meilleure mixité des emplois.

Dans son rapport d'introduction au 51^e congrès Philippe Martinez soulignait que « Ce n'est pas la première fois que nous sommes confrontés à des évolutions technologiques et le numérique en est une. Cette technologie existe déjà dans certaines professions. Comme à chaque fois, il ne s'agit pas de lutter contre ces technologies, mais de lutter pour obtenir des conditions de travail de qualité, des garanties sociales et salariales.

Il nous faut lutter contre l'idée selon laquelle transformation des technologies serait synonyme de régression sociale ! Que le patronat ne se serve pas de l'alibi du numérique pour déqualifier, précariser, flexibiliser ou agiter les menaces de dizaines de milliers de suppressions d'emplois !

Contrairement à ce qui peut être affirmé, y compris parfois dans nos rangs, nous n'avons pas atteint un point de non-retour à condition de rompre avec ces politiques. »

L'enjeu est bien celui d'un progrès technique porteur de libération humaine et de progrès social dont la réduction du temps de travail constituera la pierre d'achoppement. Le ton a été donné par la CGT et l'Ugict qui, à plein contre-courant, ont lancé la campagne pour les 32 heures, pour le droit à la déconnexion et contre la généralisation du forfait-jour.

En France, le capitalisme s'abat sans pitié aucune sur notre industrie, nos services et sur le monde du travail, de la création et de la jeunesse. La moitié des salariés gagnent moins de 1 700 euros par mois. Il y a aujourd'hui 6,5 millions de demandeurs d'emploi dont 1,2 million de plus depuis l'élection de François Hollande 8 millions de nos concitoyens vivent en dessous du seuil de pauvreté. La mise en cause des dépenses publiques, la privatisation et la marchandisation de tous les secteurs considérés depuis 1945 comme des services publics, conduisent à des mises en cause sans précédent des missions d'intérêt général, de l'accès à la santé, à l'éducation, au sport, à la culture. La France a encore perdu au cours de cette der-



nière décennie un tiers de ses emplois industriels. La concentration de l'activité dans les métropoles et la désertification des zones rurales privent les régions de leurs savoir-faire et des réseaux professionnels qui structuraient la vie sociale. Après avoir tiré les salaires qualifiés vers le bas, la France est devenue un pays de bas salaires.

Le chômage des jeunes de 18 à 24 ans persiste autour des 25 % avec un taux de pauvreté de 20 %. L'âge moyen du premier emploi stable est passé de 22 ans à 28 ans entre 1992 et aujourd'hui.

Malgré l'élévation des niveaux de qualification et le niveau d'implication des salariés, la stagnation des grilles salariales et des niveaux de salaires est une réalité. Cela montre que le paiement de la qualification, pourtant nécessaire pour participer à la relance de la croissance économique, n'est toujours pas à l'ordre du jour. L'État porte sa part de responsabilité en développant sa politique d'exonérations de cotisations sociales (loi Fillon, CICE,...) qui constituent des trappes à bas salaire. Cela encourage les entreprises à concentrer les salaires en deçà des seuils d'exonérations. Le nombre de cadres payés en dessous du montant du plafond de la Sécu



(38 616 € brut annuel) ne cesse d'augmenter (plus de 20 % à ce jour).

Il y a 4 ans, à l'occasion de notre 8^e congrès qui se tenait à moins d'un mois des élections présidentielles, notre constat était celui d'un bilan catastrophique du mandat Sarkozy sur fond d'enfoncement dans la crise financière de 2008 dont RGPP, réforme des retraites et réforme territoriale constituaient les axes phares. Dans le respect de l'indépendance syndicale, la CGT et son secrétaire général de l'époque Bernard Thibaut, rappelant que neutralité ne signifie pas absence de position sur les choix politiques et économiques du pouvoir en place, appelait dès lors les salariés à tout faire pour battre Sarkozy et à porter haut et fort les exigences du mouvement social dans la campagne des présidentielles et des législatives de juin 2012.

François Hollande a fait campagne avec un slogan — le changement c'est maintenant et de la jeunesse sa grande priorité !

Selon un sondage réalisé à l'issue du 1^{er} tour des présidentielles, 43 % des personnes se déclarant proches d'un syndicat avaient voté pour François Hollande

dont 44 % de celles se déclarant proches de la CGT. Il n'aura même pas fallu un an pour que le monde du travail déchanté.

Le soi-disant « ennemi de la finance » non content de poursuivre les politiques d'austérité menées par les gouvernements précédents a fait siennes les thèses les plus libérales chères au patronat. La ratification à l'automne 2012 du TSCG (Traité pour la Croissance) en a fixé le cadre général en accord avec les politiques européennes qui visent par la pression fiscale et les coupes dans les dépenses publiques, à faire payer au peuple le renflouement des banques livrant ainsi à l'exploitation capitaliste des secteurs de l'économie qui lui échappaient encore en partie (enseignement, transports, santé, énergie, etc.).

Après le remaniement du mi-quinquennat incarné par Valls et Macron, un nouveau cap a été franchi dans la mise au pas de notre pays au service des banques et du patronat.

ANI, CICE, Pacte de croissance, réforme territoriale, réforme de la santé réforme du ferroviaire, sont autant de concrétisations de l'axe profondément libéral désormais revendiqué et affiché par le gouvernement et la majorité du PS avec au centre l'obsession de la réduction du « coût du travail », si chère au MEDEF.

« L'action des collectivités territoriales » écrivons-nous dans notre document d'orientation, *« s'inscrit aujourd'hui dans la démarche engagée depuis plus de cinq ans dans la voie du libéralisme au travers de la mise en place de la nouvelle gestion publique qui impose une logique de performance évaluée sur les critères financiers.... Cette logique revient à réduire la prise en charge collective et solidaire des besoins de la population et à créer des inégalités de traitement entre les territoires. »*

Comme pour parachever ce vaste dispositif de réformes tous azimuts, la réforme visant à « simplifier et réformer » le Code du travail concentre les attaques sans précédent contre les acquis de la classe ouvrière avec le Front populaire et le Conseil National de la Résistance : destruction des conventions collectives, individualisation et régionalisation des droits, déréglementation de la durée légale du travail, remise en cause des formations qualifiantes, remise en cause des prud'hommes, destruction des savoir-faire professionnels, des organisations syndicales... Tout cela pour permettre au patronat de nouvelles conditions d'exploitation humaine et de l'environnement, de contrôle des connaissances...

Malgré la mobilisation engagée par les syndicats étudiants et lycéens, la CGT, FO, FSU et Sud depuis 3 mois, malgré le rejet par 74 % des Français le gouvernement a décidé de court-circuiter le débat parlementaire, en faisant adopter la loi El-Khomri à l'aide du 49-3.

Il n'a manqué que 2 voix pour que la motion de censure déposée par le groupe CRC/Front de Gauche puisse être soumise au débat de l'Assemblée nationale. Le chantage orchestré pendant plusieurs jours en direction des députés socialistes « frondeurs » aura eu raison, trop vite, des déclarations tonitruantes de plusieurs de leurs ténors...

N'en déplaise à tous les détracteurs du gouvernement, de la droite et des médias complaisants qui s'acharnent depuis des semaines à voir un essoufflement grandissant, de journée de mobilisation en journée de mobilisation, de nuit debout en nuit debout, la contestation prend des formes nouvelles, multiples et démultipliées avec l'objectif de durer et de faire plier le pouvoir et le patronat.

Pour l'heure, face à ce déni démocratique la question est donc bien celle de la généralisation et de la massification du mouvement avec toutes les catégories concernées, des lycéens et étudiants aux salariés aux chômeurs et aux précaires

Les travailleurs « n'ont pas de patrie » affirmaient Karl Marx et Friedrich Engels dans le Manifeste du Parti communiste.

L'Allemagne est souvent citée par les médias comme modèle de compétitivité et bas coûts salariaux. Pourtant, après avoir obtenu une hausse annuelle des salaires de 3,4 % en 2015, le syndicat IG Metal et les ouvriers métallurgistes ont lancé début mai des débrayages de quelques heures sur plusieurs centaines de sites industriels menaçant de recourir à des arrêts de 24 heures avec des blocages conséquents sur la production dans le secteur automobile notamment, afin d'obtenir une nouvelle hausse des salaires de 5 %. Et ils ont gagné ! C'est dans la métallurgie en Allemagne également qu'ont été mis en place des accords reconnaissant et encadrant le droit à la déconnexion.

Dans la fonction publique, les syndicats ont obtenu une hausse de près de 5 % sur deux ans pour 2,1 millions d'agents de l'État et des communes. De quoi nous motiver côté français où le gouvernement, après 5 ans de gel des traitements a gracieusement consenti une hausse de 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en 2017.

Aux États-Unis, le mouvement des 15 dollars parti des McDo fait tache d'huile dans le secteur du commerce et des services et pourrait bien être acquis pour près de 17 millions de salariés.

À l'occasion des débats qui se développent dans nos bases et durant le congrès confédéral, la question des freins et de la stratégie à y opposer revient avec force. Nous connaissons tous de nombreux exemples de luttes locales réussies, mais qui se caractérisent par leur forme trop ponctuelle et isolée sans poids réel sur les réformes générales et globales.

La dernière référence en termes de bataille victorieuse reste celle contre le CPE en 2006. Il y a 10 ans ! Les lycéens et étudiants qui se mobilisent aujourd'hui étaient bien trop jeunes pour en avoir fait l'expérience.

La lutte contre la réforme des retraites en 2010, malgré son caractère massif et sa durée, n'a pas réussi à obtenir l'abandon de la réforme. Elle pèse toujours depuis dans beaucoup d'esprits sur la crédibilité des luttes à venir

d'autant que la régression sociale se poursuit dans tous les domaines, qui plus est, conduite en France comme dans plusieurs pays européens par les partis sociaux-démocrates voire la gauche radicale de Syriza en Grèce...

Car, au fond, si droite et gauche d'alternance affirment d'une même voix qu'il n'y a pas alternative au capitalisme à quoi bon se battre !

Et ce ne sont pas les candidats de droite en liste pour les présidentielles de 2017 qui ouvrent en cela quelque espoir que ce soit : de Sarkozy à Juppé en passant par Fillon ou Lemaire c'est à une surenchère d'annonces que nous assistons : recul de l'âge de la retraite à 63 ou 65 ans, nouvelles réductions des dépenses publiques de 100 milliards, et de 50 milliards supplémentaires sur les charges des entreprises, suppression de l'ISF, instauration de quota d'immigration et bien sûr également simplification du Code du travail, fin des 35 heures, etc.

La fonction publique et les fonctionnaires ne sont pas oubliés :

- Réduction des effectifs de 300 à 600 000 !!
- Suppression de l'emploi statutaire sauf pour les fonctions régaliennes (police, justice)
- Mise en place de contrat de 5 ans
- Remise en place des jours de carence
- Fin des régimes spéciaux de retraite

Comment ne pas s'étonner dès lors de la perte croissante de confiance vis-à-vis des partis politiques, voire des syndicats, réformistes, mais pas seulement ? Les derniers scrutins électoraux — municipales et régionales — ont montré ces grandes tendances à l'abstention ou au vote pour la droite ou le Front national que les attentats terroristes de janvier et novembre 2015 n'ont pas infléchi, au contraire.

L'absence de projet alternatif lisible, alors que les difficultés quotidiennes grandissent, enferme une partie des catégories populaires dans la peur de l'avenir, le repli individuel, voire identitaire, et l'impossibilité de s'identifier à l'intérêt général et collectif.

Pas d'issue sans convergence du mouvement pluriel syndical, citoyen et politique : un des principaux leviers de la domination du capitalisme est la division à l'infini de ses victimes : sans-papier contre chômeur, demandeur d'emploi contre travailleur, cadre contre ouvrier, précaire contre CDI, salarié du privé contre fonctionnaire. C'est une politique du bouc émissaire avec son cortège intolérable de haine et de racisme.

Ces concepts se heurtent sur le terrain aux luttes sociales et aux résistances. Le gouvernement Hollande-Valls n'y échappe pas.

Le cas d'Air France très médiatisé en est emblématique. Le tribunal de Bobigny se prononcera cette semaine sur la demande de réintégration des militants licenciés. Ne laissons pas la justice de classe imposer ses décisions !

Luttes à Goodyear, à Continental, à Fralib, à PSA Aulnay...



grèves dans les services publics face aux contre-réformes et aux coupes budgétaires ont émaillé l'actualité sociale de ces derniers mois et années.

Comme en écho, 1936 et le Front populaire, 80 ans après, nous renvoie aux enseignements de l'Histoire et aux parallèles avec l'actualité sociale et politique de ce printemps 2016.

Dans un contexte de déception par rapport aux radicaux-socialistes élus en 1932 suite à la crise de 29, l'extrême droite progresse alors dans les élections locales sur fond de haine de l'étranger et du juif, et tente de prendre le parlement lors de la marche du 6 février 1934. Initié par le PCF et la CGTU puis rejoint par la CGT associée à la SFIO, le lancement d'un « Front populaire pour le pain, la paix, la liberté » est lancé qui rassemblera à terme de larges couches de la société jeunes, ouvriers, retraités, intellectuels, artistes et scientifiques.

L'Histoire ne se répète jamais de la même manière, même si on retrouve souvent les mêmes paramètres et les mêmes forces en présence.

Le 1,3 million de signatures récoltées en quelques jours début mars dernier, contre l'attaque massive du Code du travail ont porté un grand coup de pied dans la fourmilière agréant ainsi un profond mouvement de colère et créant

de facto une nouvelle dynamique d'espoir.

Car, au-delà des résultats électoraux préoccupants ou des mobilisations sociales trop éparpillées nombreux sont ceux qui refusent de s'incliner devant les régressions libérales et cherchent des formes alternatives d'investissement et d'action.

De mobilisation en mobilisation, ces résistances ont conduit le gouvernement à s'enfoncer dans une stratégie de rupture et de répression. Avec la mise en place et la constitutionnalisation de l'état d'urgence, sous le prétexte fallacieux de lutte contre le terrorisme, la condamnation des 8 salariés de Goodyear, il entend museler la contestation des travailleurs et de leurs organisations.

La France est aujourd'hui dans le viseur de l'ONU dont le Comité contre la torture a rendu, vendredi 13 mai 2016 à Genève, une série d'observations dans lesquelles sont passés au crible la multiplication des perquisitions, l'accueil des migrants ou encore des cas de décès liés aux violences policières.

Le rapport s'intéresse de près à la situation de l'Hexagone sous l'état d'urgence mis en place au lendemain des attentats de Paris et de Saint-Denis le 13 novembre. « *Le Comité est préoccupé par les informations sur l'usage excessif de la force*

par les forces de police au cours de certaines perquisitions, ayant entraîné des séquelles psychologiques chez les personnes concernées. » Il recommande à l'État de donner la possibilité aux victimes de ces violences de porter plainte, « que les enquêtes soient menées, les poursuites éventuelles engagées et les sanctions prononcées contre les responsables ».

Le comité onusien appelle aussi la France à protéger les minorités, notamment les Roms, les musulmans, les juifs et les migrants, victimes « d'une augmentation de la violence et d'actes criminels en particulier depuis les dernières attaques terroristes ».

Le 19 mai, faisant leur l'appel du 51e congrès à amplifier et à généraliser la bataille, ce sont 14 fédérations qui appelaient à poursuivre la mobilisation jusqu'à la victoire.

Transport routier, industries chimiques, transport ferroviaire, ports et docks ont ouvert le bal de journées d'actions fortes et d'appels à la grève reconductible. Les fédérations des transports routiers CGT et FO ont appelé depuis la mi-mai « l'ensemble de la profession à se pour obtenir le retrait de ce projet de loi ». Déjà fragilisés par une concurrence internationale souvent déloyale, les routiers dénoncent les

couvrant des périodes de deux jours du mardi soir 19 heures au vendredi matin 8 heures ».

La fédération nationale des industries chimiques FNME a pour sa part appelé à l'arrêt des raffineries, et entend enclencher un mouvement durable avec « un seul mot d'ordre à porter partout : arrêt de toute fabrication et blocage des livraisons de marchandises dans toutes les usines ».

Depuis le 17 mai a aussi débuté une « grève illimitée et reconductible » de « tous les marins, embarqués, en congés, de la pêche, du commerce, des services portuaires, les personnels sédentaires de tout horizon et les pensionnés » à l'appel de la CGT.

En Guadeloupe, huit organisations syndicales ont quant à elles lancé hier un « mouvement de grève générale dans les secteurs du privé et du public ».

Dans notre champ de la fonction publique, il n'a pas été facile de faire d'emblée le lien avec l'attaque du Code du travail alors que nous sommes régis par un statut particulier. C'est pourtant bien la même logique de maximisation du capital au détriment du travail qui gouverne aujourd'hui l'ensemble des politiques publiques via la sacro-sainte réduction des déficits publics et leur cortège de mesures comme les réductions d'effectifs, le blocage des salaires ou des déroulements de carrière et le recul progressif de l'âge de la retraite. L'alignement du public sur le secteur privé est devenu un leitmotiv permanent qui légitime désormais l'adoption de décrets pour la fonction publique en droite ligne avec les textes et accords du privé, d'autant que de plus en plus de secteurs voient se côtoyer au sein d'un même service des fonctionnaires et des agents de droit privé.

Pas d'illusion donc, notamment pour les ingénieurs, cadres et techniciens, en première ligne pour expérimenter les reculs programmés tout en étant chargés de les mettre en œuvre pour les catégories qu'ils encadrent.

Réunies à l'issue de la journée d'action du 19 mai, les organisations CGT, FO, Sud, FSU, Unef, UNL et FIDL appellent à une nouvelle interprofessionnelle de grève, de manifestations et d'actions ce jeudi 26 mai ainsi qu'à une grande manifestation nationale à Paris le 14 juin prochain et lancent sur tous les lieux de travail une grande votation.

C'est désormais à une accélération et à un nouvel élargissement de la mobilisation qu'il faut passer !

De ce point de vue, l'engagement des ICT constitue un enjeu majeur dans le rassemblement le plus large.

Le baromètre UGICT-CGT/ViaVoice 2016, réalisé en avril dernier, confirme un certain nombre de tendances dans la



conséquences mortifères d'une loi travail qui « va créer un dumping social franco-français sans précédent en réduisant la convention collective à un simple repère auquel chaque entreprise pourra déroger selon ses bons vouloir ».

Les cheminots, mobilisés depuis des semaines pour la sauvegarde de leurs acquis sociaux, font désormais d'une pierre deux coups en inscrivant leur calendrier de mobilisations dans celui de la bataille contre la loi travail. SUD rail appelle à une grève reconductible depuis le 18 mai, et nos camarades de la CGT, ont quant à eux opté pour « un mouvement de grève reconductible et illimité chaque semaine

perception des ICT vis-à-vis de leur situation au travail et du syndicalisme.

L'encadrement soutient l'abandon du projet de loi El Khomri et aspire à de nouveaux droits. Trois priorités fortes se dégagent : équilibre vie privée/vie professionnelle, salaire, contenu et sens du travail

- 48 % des cadres et 28 % des professions techniques travaillent 45 h et plus par semaine.
- La multiplication des heures supplémentaires pour les professions techniques, ne sont ni payées ni récupérées dans 39 % des cas.
- L'extension du forfait jours concerne aujourd'hui plus d'un cadre sur deux, dont la durée moyenne de temps de travail hebdomadaire est de 46,6 h.

On est loin des 35 h légales !

L'évaluation individuelle est fortement décriée :

- Elle n'est pas fondée sur les bons critères pour 66 % des cadres et 69 % des professions techniques
- Elle manque de transparence pour 58 % des cadres et 60 % des professions techniques

L'éthique professionnelle est mise à mal :

- La financiarisation de l'entreprise conduit à un décalage croissant entre les directives issues de la stratégie menée par les directions et l'aspiration de l'encadrement à vouloir respecter la déontologie professionnelle et donner du sens à son travail.
- 59 % des cadres et 65 % des professions techniques sont confrontés à des problèmes éthiques en situation d'exercice professionnel.
- 62 % des cadres et 54 % des professions techniques expriment le souhait de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique

Les cadres plébiscitent les propositions de l'Ugict-CGT pour l'adaptation à la révolution numérique. Ils sont :

- 89 % à penser qu'il faut « mieux former en adaptant et en accompagnant mieux les apprenants tout au long de la vie ».
- 88 % à penser qu'il faut « mieux reconnaître les qualifications et compétences nouvelles »
- 78 % à penser qu'il faut « protéger la santé en encadrant l'usage des outils numériques »
- 73 % à penser qu'il faut « construire de nouvelles réglementations et régulations pour empêcher le dumping social »
- 62 % à penser qu'il faut « protéger l'emploi en réduisant la charge et le temps de travail »
- 56 % des cadres et 59 % des professions techniques souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée.

Selon ce même baromètre UGICT ViaVoice, 52 % des cadres disent avoir un syndicat CGT dans leur entreprise, mais 80 % trouvent que la CGT ne défend pas leurs intérêts. Ce constat criant doit nous inciter à approfondir notre analyse de la perception du syndicalisme CGT parmi nos

catégories, avec l'objectif d'améliorer la qualité de notre vie syndicale et l'organisation d'une activité spécifique à leur rencontre.

Les débats et décisions du 51^e congrès de la CGT ont à la fois réaffirmé l'enjeu du syndicalisme spécifique et dégagé quelques pistes de travail nouvelles.

« *Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, afin que la CGT apparaisse plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est une nécessité pour mieux se comprendre entre les différentes composantes du monde du travail. C'est une nécessité aussi pour éviter les fractures entre catégories de salariés préjudiciables à la communauté de travail.* »

Afin d'être réellement efficaces et pas seulement justes à l'occasion des campagnes électorales, nous avons besoin d'organiser l'activité revendicative spécifique dans la durée. Les élections professionnelles de décembre 2014 se sont traduites au plan fédéral par un recul, cependant moins marqué en CAP, parmi les catégories A et B (3 %) que parmi les C (5 %). Pourtant, dans de nombreux Conseils généraux et régionaux ou centre de gestions la CGT n'a pas présenté de liste faute de candidats.

Car, oui, une candidature ne se décrète pas. Elle se construit à partir d'une conviction et d'un engagement. Les ingénieurs, cadres et techniciens dans l'entreprise, comme dans le syndicalisme, ne veulent pas entrer dans un moule. Ils ont besoin d'espaces pour s'exprimer, échanger et partager. Ils ont besoin de construire leur syndicalisme et pas seulement de le rejoindre.

« *L'utilisation et le développement de l'Ugict-CGT, outil spécifique de déploiement de la CGT et du rassemblement du salariat, visent à ne pas laisser les ingénieurs, cadres et techniciens seuls face à un syndicalisme corporatiste de mise en opposition des salariés ou isolés face aux directions.* » réaffirme le document d'orientation du congrès confédéral qui appelle par ailleurs « *à développer notre syndicalisation envers les cadres, et travailler avec eux leurs revendications spécifiques, en créant, en développant et en utilisant les structures et les outils spécifiques que sont les unions fédérales et l'UGICT CGT.* »

Alors pourquoi de telles crispations sur la question de la structuration spécifique ?

Ne vaudrait-il pas mieux nous atteler aux vraies questions ? Notre capacité à avancer des contenus revendicatifs en phase avec le salariat concerné est seule décisive pour dépasser ces contradictions du syndicalisme spécifique et répondre au souhait d'unité et de rassemblement des ICT eux-mêmes.

« *Le syndicat est la structure de base de notre organisation. Qu'il soit de site ou professionnel, il doit permettre aux salariés de se retrouver autour de revendications communes portées par la CGT. ...* » Malheureusement, beaucoup trop de syndiqué-e-s sont encore dits individuels, et donc isolé-e-s de fait, sans possibilité d'expression dans la CGT. Leur organisation est à construire, comme le prévoient les résolutions 4, 5 et 6.



Certes, parfois, la qualité de l'activité revendicative n'est pas satisfaisante, voire inexistante au sein des structures spécifiques. Un des obstacles réside sans conteste dans le nombre de syndiqués et de militants ICT pour participer et impulser l'activité spécifique sur le lieu de travail, quelle que soit la forme d'organisation de l'activité.

De là, au nom de la simplification des structures, et de la résolution des différences d'approche ou désaccords, faire le choix de les éliminer... C'est un peu l'histoire du bébé qu'on jette avec l'eau du bain !

Se rassembler en une seule structure est alors un réflexe naturel, qui, à l'expérience, se traduit souvent par une activité CGT globalisante laissant sur le bord de la route l'activité spécifique Ictam du fait de la simple règle de la majorité.

Alors que la réorganisation territoriale désorganise, casse les collectifs et les solidarités et isole toujours davantage les cadres, la responsabilité de la CGT à tous les niveaux est capitale pour réfléchir et proposer de nouvelles formes de syndicalisation et de structuration afin de ne laisser aucun syndiqué sans syndicat.

Osons expérimenter !

La troisième guerre mondiale sera sociale titre l'ouvrage de Bernard Thibaut paru en avril dernier faisant écho à Jean Jaurès pour qui « le prolétariat n'a pas l'enfantillage de penser qu'un coup d'insurrection suffira à constituer, à organiser un régime »

À nous de relever le défi !

BILAN D'ACTIVITÉ

PRÉSENTÉ PAR EVELYNE ROSSIGNOL



Notre bilan d'activité, bien sûr loin d'être parfait, constitue un point d'appui pour le mandat qui s'ouvre.

Il est présenté en deux parties : **enjeux revendicatifs et vie syndicale**. Il part du congrès de Bordeaux de mars 2012 qui s'était fixé 12 priorités, dans un contexte d'alternance politique porteur d'attentes sociales fortes qui furent très rapidement trahies.

La poursuite et l'accélération de la réforme territoriale engagée par Nicolas Sarkozy en 2010 ont fortement réorienté notre activité face aux enjeux et conséquences qui se sont rapidement imposés.

Sept de nos décisions du congrès de Bordeaux de mars 2012 visaient l'impulsion de luttes spécifiques autour des revendications sur le temps de travail, la reconnaissance des qualifications et la rémunération.

Elles ont donné lieu tout au long du mandat à diverses expressions ou actions, par exemple sur la question des reçus collés de l'examen de rédacteur mais aussi sur l'organisation

régulière des concours. Ces expressions ont été élaborées, entre autres, avec notre collectif UFICT évolutions statutaires, en cohérence avec les orientations revendicatives de la fédération. Dans le cadre de la lutte contre la précarité, la prorogation obtenue par la CGT Fonction Publique jusqu'au 16 mars 2018 de la loi dite « SAUVADET » (du 12 mars 2012) nous permet de retourner vers les contractuels de nos catégories. La loi SAUVADET a permis jusqu'ici seulement 18 000 titularisations, selon la DGAFP. Une des raisons tient aux conditions financières de reclassement, notamment pour les catégories A et B. La bataille que nous avons menée sur le tassement des salaires à l'occasion des journées de mobilisation fonction Publique ou interprofessionnelle doit être poursuivie et amplifiée afin que les agents de nos catégories n'y perdent pas en demandant la titularisation. Cela doit être aussi un levier pour défendre le service public et ses missions poste par poste.

Un droit d'intervention pour les cadres, en première ligne sur les questions budgétaires, le

temps de travail avec les dépassements d'horaires quotidiens pour les ICT dans les collectivités territoriales et le droit à la déconnexion sont des revendications impulsées par l'UGICT partagées et relayées par notre UFICT. En janvier 2016, notre secrétaire générale est intervenue dans la revue *Options* sur la remise en cause des 35 h dans la FPT.

La réforme territoriale a amené l'UFICT à créer un observatoire en vue notamment de déboucher sur une expression revendicative spécifique aux cadres, parmi les premiers à être « mutualisés » et déplacés.

Nous avons produit divers argumentaires et participé à la mise à jour de nos repères revendicatifs. Le groupe de travail catégorie A a contribué au positionnement CGT : toutes les filières selon les niveaux de qualification doivent être traitées de façon homogène, que ce soit en matière indiciaire, de déroulement de carrière et d'accès au grade.

Rythmes scolaires, évolutions statutaires, discriminations syndicales sont des questions sur lesquelles l'UFICT s'est

positionnée en tentant de dégager à chaque fois une analyse et une activité spécifique.

Pour structurer et organiser notre activité, nous avons décidé la création de collectifs spécifiques.

Le collectif cadres supérieurs n'a pas pu se mettre en place faute d'animateurs et de participants mais le collectif « évolutions managériales » a produit notamment, « le manuel de survie au management » qui a été diffusé en 5 000 exemplaires et que vous pouvez commander pour continuer à aller au contact des ICTAM.

Il nous a semblé plus efficace de prendre notre place dans les collectifs de notre fédération, de l'UGICT et dans les organisations territoriales et professionnelles de toute la CGT, plutôt que de multiplier les collectifs (en particulier filière).

Mais alors la question de la lisibilité de l'UFICT Services publics est sérieusement posée.

L'articulation au sein de la CGT des différents niveaux d'approche :

- l'approche métier avec les professions,
 - l'approche spécifique qui est le positionnement du salarié, de l'agent dans l'organisation du travail ;
 - l'approche territoriale dans la perspective d'un développement humain durable,
- est une activité hautement complexe.

Se priver de collectifs spécifiques, voire de structures spécifiques ne fait pas disparaître cette complexité, ainsi que les conflits internes qu'elle génère.

L'enjeu de la construction d'un mouvement social victorieux était au cœur des interventions des congressistes au 51^{ème} congrès d'avril dernier. C'est tous ensemble que nous pouvons gagner. Pour cela, il faut franchir un cap dans la syndicalisation de masse du salariat dans toutes ses composantes, et particulièrement la syndicalisation à la CGT, porteuse de transformation sociale. Le document d'orientation du 51^{ème} congrès confédéral a conforté la nécessité d'organiser partout l'activité spécifique des ICTAM. Le 8^{ème} congrès de l'UFICT avait décidé en 5 points d'impulser l'affiliation et structuration UFICT ainsi que la formation spécifique en lien avec l'UGICT.

La charte de vie syndicale régissant les rapports entre syndicats OE et UFICT, validée au Conseil National Fédéral de septembre 2014 et par le Conseil national de l'UFICT, est un point d'appui dans la construction de la nécessaire structuration spécifique.

Structuration nécessaire au regard des enjeux des élections professionnelles que nous avons travaillée avec la fédération le 4 décembre dernier. *Pas de listes CGT égale pas de vote CGT* prend ici tout son sens. La CGT reste la 1^{ère} organisation syndicale dans la FP, même si nous accusons un recul de 3 points dans les catégories A et B et de 5 points en C.

Au cours de ce mandat qui a vu s'accélérer le processus de l'intercommunalité et la mise en place des premières métropoles, seuls deux nouveaux syndicats UFICT ont pu voir le jour, celui de Lyon Métropole et celui de Reims Métropole. Et si notre UFICT compte 960 affilié-e-s de plus, depuis notre dernier congrès la proportion des UFICT au sein de notre fédération stagne autour de 10 %.

De multiples matériaux de connaissances et d'analyse de l'impact et des enjeux parmi nos catégories de l'activité UFICT ont été produits mais ont-ils fait l'objet d'une large diffusion ?

Environ la moitié de nos affilié-e-s ne reçoit toujours pas le journal de l'UGICT, *Option*, qui est gratuit pour l'affilié et compris dans son adhésion.

Notre bilan, que ce soit en termes de vie revendicative ou syndicale ou de communication, souffre encore de déficits dans l'impulsion collective, le suivi des décisions et l'implantation en territoire.

A nous de corriger la trajectoire et, en guise conclusion, je vous propose le texte lu par le président Nelson Mandela lors de son investiture.

Jouer petit ne sert pas le monde.

« Notre plus grande peur n'est pas que nous soyons inadéquats. Notre peur la plus profonde est que nous soyons puissants au-delà de ce qui est mesurable. C'est notre lumière, pas notre obscurité, qui nous effraye le plus.

Nous nous demandons : qui suis-je pour être brillant, merveilleux, talentueux, fabuleux ? En fait, qui êtes-vous pour ne pas l'être ? Se rétrécir devant les autres pour qu'ils ne se sentent pas en insécurité ne fait pas preuve d'une attitude éclairée.

Nous sommes tous voués à briller, comme le sont les enfants.

Nous sommes nés pour manifester la gloire de la lumière qui est en nous. Ce n'est pas le sort de quelques-uns d'entre nous, c'est le sort de tout un chacun. Et quand nous laissons notre propre lumière briller, nous donnons, sans en être conscients, la possibilité aux autres de faire la même chose. Quand nous sommes libérés de notre propre peur, notre puissance libère automatiquement les autres. »

Texte écrit par Marianne WILLAMSON pour l'investiture de Nelson MANDELA.



Message du Congrès

Les salariés de Fos sur Mer bloquent depuis plusieurs jours avec leur syndicat CGT le dépôt de carburant dans le cadre du combat pour le retrait de la loi El KHOMRI.

Dans la nuit du 23 au 24 mai, les forces de l'ordre sont intervenues violemment et sans sommation pour dégager les grévistes. La résistance à ce coup de force va s'organiser.

Partout en France les mêmes méthodes de répression sont utilisées : exemple des travailleurs sociaux se sont fait gazer hier à la gare Montparnasse.

La brutalité de ce gouvernement ne connaît pas de limites. Nous tenons à réaffirmer ici que ni les syndicalistes, ni les travailleurs qui résistent à la politique de régression sociale de ce gouvernement ne sont des voyous !

A l'ouverture du 9^{ème} Congrès de l'UFICT des Services publics, le congrès entend exprimer sa solidarité aussi bien politique que financière avec les travailleurs de Fos sur Mer. Cette solidarité passe par l'exigence du refus de toute sanction judiciaire et l'organisation de la grève unie de tous les travailleurs jusqu'au retrait de la loi El Khomeri.

Le congrès mandate notre camarade Didier Manca pour porter ce message de solidarité.

Fait aux Issambres, le 24 mai 2016



Les Issambres (83)
23/27 mai 2016

MOTION

Les délégués réunis en congrès de l'UFICT le mercredi 25 mai 2016, informés des événements qui se déroulent au Brésil depuis le 17 avril dernier, tiennent à condamner le coup d'Etat perpétré au Brésil.

La destitution de la présidente Dilma Rousseff s'effectue dans le cadre des institutions héritées de la dictature. Ces institutions sont antidémocratiques. Ce coup d'Etat est organisé par l'administration américaine. La souveraineté du peuple brésilien doit être respectée.

D'ores et déjà, le « gouvernement » illégitime a remis en cause le droit de grève. Il veut également remettre en cause le code du travail, à travers une réforme similaire à la loi El Khomri. Il prévoit également la privatisation de la grande compagnie du pétrole Petrobras au profit des entreprises américaines, la remise en cause du droit à l'avortement, de l'ensemble des droits sociaux dédiés au plus démunis...

Le congrès réaffirme sa solidarité avec les travailleurs brésiliens qui s'organisent pour défendre la démocratie et la souveraineté, en défendant leurs droits et leurs organisations.

Le congrès se félicite de la campagne d'ores et déjà engagée au Brésil par des syndicalistes du monde entier pour dire « bas les pattes devant le Brésil » !

Le congrès appelle l'ensemble des instances syndicales à prendre connaissance de cette motion de solidarité, à adopter des positions similaires et agir pour défendre les intérêts des travailleurs.

SUIVI MANDATEMENTS

	Total		Femmes		Hommes	
Nb Délégués	74	100,0%	36	48,6%	38	51,4%
1er Congrès	0	0,0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Congrès antérieur	74	100,0%	36	48,6%	38	51,4%

Nationalité	Total		Femmes		Hommes	
Français	74	100,0%	36	48,6%	38	51,4%
Autre	0	0,0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!

STATUT	Total		Femmes		Hommes	
CDI	70	94,6%	35	50,0%	35	50,0%
CDD	1	1,4%	0	0,0%	1	100,0%
Retraités	1	1,4%	1	100,0%	0	0,0%
Privés d'Emploi	0		0		0	
Autres	2	2,7%	0	0,0%	2	100,0%

SITUATION	Total		Femmes		Hommes	
Actif	73	98,6%	35	47,9%	38	52,1%
Privé d'emploi	0		0		0	
Retraité	1	1,4%	1	100,0%	0	0,0%

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	Total		Femmes		Hommes	
Ouvriers	1	1,4%	0	0,0%	1	100,0%
Employés	8	10,8%	4	50,0%	4	50,0%
IC	40	54,1%	21	52,5%	19	47,5%
TAM	21	28,4%	9	42,9%	12	57,1%
Enseignants	0		0		0	
Non déterminé	4	5,4%	2	50,0%	2	50,0%

STATUT ENTREPRISE	Total		Femmes		Hommes		
Public	70	94,6%	35	50,0%	35	50,0%	Public : 94,6% Privé 5,4%
Nationalisé	0		0		0		
Privé	4	5,4%	1	25,0%	3	75,0%	
Association	0		0		0		
total "STATUT renseignés"	74	100,0%	36	48,6%	38	51,4%	

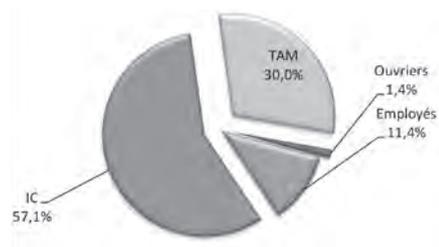
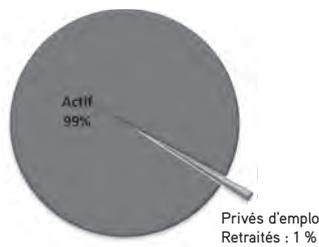
AGE MOYEN 51 ans

Tranche d'âges	Total		Femmes		Hommes		
moins de 25 ans	0		0	0,0%	0	100,0%	≤ 30 ans
26 à 30 ans	1	1,6%	0	0,0%	1	100,0%	1,6%
31 à 35 ans	1	1,6%	0	0,0%	1	100,0%	≤ 35 ans
36 à 55 ans	40	64,5%	19	47,5%	21	52,5%	2
56 à 60 ans	16	25,8%	8	50,0%	8	50,0%	3,2%
60 ans et plus	4	6,5%	2	50,0%	2	50,0%	
Inconnu	9	12,2%	5	55,6%	4	44,4%	
Total "date renseignée"	62	83,8%	29	46,8%	33	53,2%	

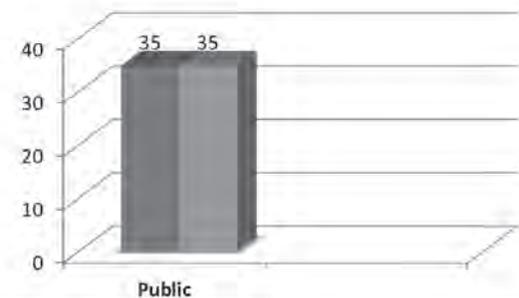
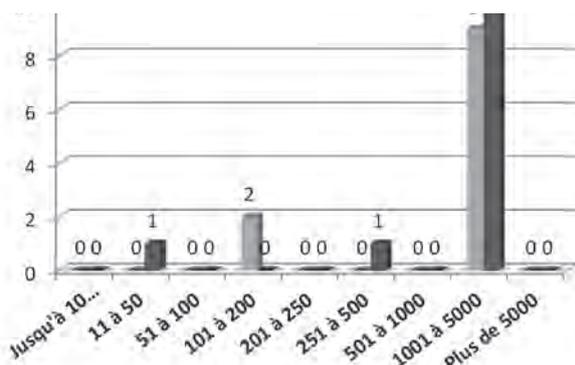
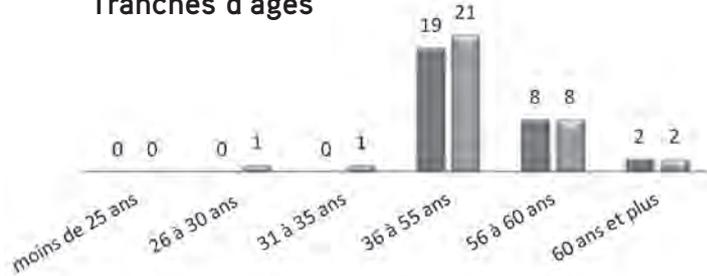
ANCIENNETE ADH	Total		Femmes		Hommes		
1 an et moins	0		0		0		Moins 5 ans
2 ans	3	4,05%	3	100,00%	0		10
3 ans	3	4,05%	1	33,33%	2	66,67%	13,5%
4 ans	4	5,41%	2	50,00%	2	50,00%	
entre 5 et 10	17	22,97%	8	47,06%	9	52,94%	
plus de 10 ans	29	39,19%	14	48,28%	15	51,72%	
non renseignée	18	24,32%	8	44,44%	10	55,56%	
Total "date renseignée"	56	75,68%	28	50,00%	28	50,00%	

TRANCHE EFFECTIFS	Total		Femmes		Hommes		
Jusqu'à 10 salariés	0		0		0	#DIV/0!	≤ 50 salariés
11 à 50	1	4,3%	0		1	100,0%	4,3%
51 à 100	0		0		0		
101 à 200	2	8,7%	2	100,0%	0		
201 à 250	0		0		0		
251 à 500	1	4,3%	0		1	100,0%	
501 à 1000	0		0		0		>500 salariés
1001 à 5000	19	82,6%	9	47,4%	10	52,6%	82,6%
Plus de 5000	0		0		0		
A déterminer	47	204,3%	23	48,9%	24	51,06%	

Age Moyen Femmes 52 ans
Age moyen Hommes 49 ans



Tranches d'âges



DOCUMENT D'ORIENTATION

A- ENJEUX REVENDICATIFS

I/ POUR LE RENFORCEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC FACE À LA FINANCIARISATION ET À L'INTERNATIONALISATION DE L'ÉCONOMIE

Le document préparatoire au 51^e congrès confédéral précise :

« La réforme territoriale et la réforme de l'État sont deux réformes complémentaires qui nous font entrer dans une nouvelle ère politique et sociale de notre pays, sous l'impulsion des institutions européennes. Dans les territoires, de nouveaux espaces se construisent sur des fondements économiques, sociaux, politiques et industriels, la compétitivité des entreprises, et, d'autre part, des impératifs de la finance et du marché mondialisé. »

1— Une logique au service du Capital

L'action des collectivités territoriales s'inscrit aujourd'hui dans la démarche engagée depuis plusieurs décennies dans la voie du libéralisme, au travers de la mise en place de la nouvelle gestion publique qui impose une logique de performance évaluée sur des critères financiers. Cette évolution se fait dans un contexte de désengagement de l'État tendant à paupériser ses services et du creusement volontaires des déficits publics.

Cette logique revient à réduire la prise en charge collective et solidaire des besoins de la population et à créer des

inégalités de traitement entre les territoires.

La réforme territoriale, tout comme la réforme des retraites et la réforme hospitalière, remet en cause le modèle social français. Elle revient sur deux siècles de construction républicaine, de contrat social, de laïcité, de démocratie locale et sur la décentralisation : c'est la casse des héritages de la libération, du programme du Conseil National de la Résistance...

Le mode d'organisation institué par la Loi de Modernisation de l'Action Publique territoriale et d'Affirmation des Métropoles (MAPTAM) ainsi que par la Loi Nouvelle Organisation des Territoires (NOTRe) nie totalement l'utilité sociale du service public et la pertinence de ses missions. Ainsi les administrations doivent désormais répondre à une obligation de résultats et non plus de moyens.

La réforme des collectivités territoriales ambitionne de mettre en concurrence les métropoles françaises au sein de l'Union européenne. C'est pourquoi, pour réaliser

des économies d'échelle, les petites collectivités vont être supprimées et absorbées dans des intercommunalités, les moyens humains mutualisés, des missions de service public réduites, voire supprimées ou confiées à des sociétés privées.

Les réformes instaurent également, au travers des mesures fiscales qui s'appliquent aux collectivités, une baisse généralisée des moyens. C'est une mutation sans précédent qui touchera toute la société. Le gouvernement met en cause l'un des fondements républicains : l'État a pour rôle de garantir l'égalité de traitement, notamment au travers de règles nationales. Or, les différents textes octroient aux régions un « pouvoir réglementaire » renforçant leur autonomie et ouvrent la voie à des lois « à géométrie variable » selon des intérêts locaux !

Cela implique des transferts massifs de personnes ou des mises à disposition, des mobilités forcées pas forcément dans le bassin d'emploi, une transformation des conditions de travail, de rémunération, de régime indemnitaire, d'acquis sociaux... et des mises à disposition du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale, des pertes d'emploi...

Les décisions importantes (délégations de compétences, organisation des services publics comme la gestion concrète des collèges, par exemple) se décideront en Conférences territoriales de l'action publique (CTAP), composées exclusivement d'élus, sans les représentants syndicaux.

Même en désaccord, les cadres sont chargés de la mise en œuvre de ces réformes. Individuellement, ils ne peuvent s'y soustraire sous peine d'éviction. La réponse est donc bien collective et organisée, c'est tout l'enjeu de l'activité syndicale spécifique CGT Ufict.

2— La contre-offensive passe par la reconquête du service public

Les services publics sont bien l'enjeu de société que la CGT doit défendre. Mais elle doit également adopter une position offensive : il ne suffit pas de se limiter à sauvegarder l'existant, mais bien à conquérir de nouveaux services publics adaptés à la société.

Le service public « à la française » a démontré bien souvent son efficacité, notamment lors de la crise financière

de 2008, tout comme plus récemment lors des tragiques attentats de 2015 qui ont meurtri notre pays.

La réforme des territoires ne pose pas uniquement la question de l'organisation et des missions confiées aux collectivités territoriales : elle est porteuse d'un changement de forme de l'État, de son organisation politique, de son rôle, de ses relations avec les territoires et les citoyens. Le service public, outil garant des valeurs républicaines et de démocratie, doit pouvoir mettre son ingénierie et son expertise au service d'un État stratège et ne peut reposer sur les seules collectivités territoriales mises en concurrence entre elles ou être délégué ou concédé à des organismes privés.

Sans remettre en cause la légitimité des élus ou les démarches citoyennes, le droit d'intervention dans les choix de gestion revendiqué par la CGT pour les salariés du secteur privé doit pouvoir s'appliquer dans la Fonction publique et particulièrement pour les cadres.

Le combat contre la réforme territoriale et ses conséquences est indissociable de la défense du service public et de l'emploi public, des garanties statutaires, en lien avec les conditions de travail et les acquis sociaux particuliers arrachés dans chaque collectivité (régime indemnitaire, temps de travail, Comité des Actions Sociales et Culturelles...).

DÉCISION 1

LE CONGRÈS DÉCIDE, en lien avec les décisions du congrès fédéral, de continuer et d'accentuer la lutte contre la réforme territoriale et d'agir pour un service public de qualité en réponse aux besoins de la population, l'abrogation des lois de réforme territoriale : loi NOTRe, MAPTAM, fusion des régions avec leurs transferts de compétences, et le retour à la libre administration des collectivités locales.

Et d'ici là :

- Le refus de tout transfert de compétences non imposé par la loi.
- Le maintien ou le nivellement par le haut de tous les droits acquis (temps de travail, salaires...) dans le cadre des mobilités forcées imposées par la loi.



II/ L'ENJEU DE L'EMPLOI PUBLIC QUALIFIÉ

1— La fin de l'emploi public programmé.

Fiction ou réalité ? L'exemple du logement social

« Qu'ai-je fait, lorsque j'ai réformé France Telecom ? J'ai dit que les nouveaux arrivants prendraient un statut de droit privé et que ceux déjà en fonction pourraient choisir entre le statut de droit privé ou le maintien du statut de droit public. C'est sans doute une piste qu'il faut tracer pour la fonction publique territoriale... »

Ces propos sont ceux d'Alain Juppé dans un article de La Gazette en novembre 2015 .

Certes, l'horizon des élections présidentielles de 2017 peut pousser les futurs candidats déclarés à quelques surenchères, mais il faut néanmoins reconnaître à celui-ci la réalité du constat et des volontés politiques qui le sous-tendent.

L'emploi public doit-il être réservé comme le préconisent certains aux seules missions régaliennes (Police, Justice, Défense, Éducation) ?

En référence à la Commune de Paris de 1870, tout ce qui est vital à l'être humain doit être obligatoirement sous gestion directe de l'État ou des Collectivités Exemple de l'Eau, Assainissement, énergie, communication dont internet, santé, logement social, traitement des déchets et les infrastructures de transport : terrestres, fluviales et aériennes.

À titre d'exemple, une mission que l'on pourrait considérer comme régaliennne, le logement, est gérée au quotidien par des établissements publics industriels et commerciaux depuis les décrets de 2007 et 2011. Les OPH recrutent désormais uniquement sous statut de droit privé. Ceux qui sont déjà en fonction ont le choix entre le statut de droit privé ou le maintien du statut de droit public.

Aujourd'hui, les Offices Publics de l'Habitat emploient 49 120 personnes :

- 12 204 sous statut FPT soit 24,8 %
- 35 749 sous statut OPH (contrat de droit privé) soit 72,8 %
- 1 167 contrats aidés soit 2,4 %

Alors qu'ils représentent 50 % des emplois dans les OPH, l'encadrement et la maîtrise sont à 90 % sous statut de droit privé.

À l'instar de ces expérimentations démarrées avec France Télécom à la fin des années 1990 et désormais érigées en modèle, c'est bien l'extinction du statut du fonctionnaire qui est programmée avec comme première étape, l'encadrement.

Cette réalité doit nous interpeller sur la prise en compte du privé relevant de notre champ de syndicalisation qui, rappelons-le, intègre le logement social, la thanatologie et le secteur de l'eau.

2— La généralisation des atteintes au droit du travail et au Statut de la Fonction publique

Au cours de son histoire, la Fonction publique territoriale s'est développée sur la base de plusieurs principes qui la fondent :

- Séparation du grade et de l'emploi.
- Organisation statutaire des cadres d'emplois et grades qui définit, pour chacun de ces grades, des missions particulières au regard des qualifications exigées.
- Organisation des filières qui permet, d'une part que l'exercice des missions confiées aux collectivités locales puisse être assuré par des agents statutaires ; et d'autre part, l'organisation d'un déroulement de carrière des agents.

La question des missions, des qualifications et de la reconnaissance statutaire des missions exercées est centrale dans l'histoire de la Fonction publique territoriale.

Les bouleversements en cours du paysage territorial, le pacte de responsabilité, la privatisation accélérée des services publics locaux, les attaques successives contre le statut — en particulier celles liées au PPCR —, le recours massif à l'emploi précaire, conduisent à remettre en cause les fondements mêmes de la Fonction publique territoriale et son organisation statutaire.

Les agents qui relèvent du champ d'affiliation de l'Ufict sont particulièrement frappés par ces attaques :

• C'est le blocage des carrières

Les réformes successives et en cours : Primes de Fonction et de Résultat (PFR), réforme de la catégorie B, développement des Grades à Accès Fonctionnel (GRAF), mises en place d'échelons spéciaux, mesures PPCR..., l'absence d'organisation des concours et examens professionnels, conduisent au blocage des carrières et à l'individualisation des rémunérations (salaire au mérite).

• C'est la déqualification

Le non-respect par les employeurs des missions confiées aux agents selon leur grade a pour conséquence la déqualification des agents. La « polyvalence » et la « transversalité » sont utilisées par les employeurs locaux pour contraindre les agents à exercer parfois des missions qui ne relèvent ni de leur grade ni de leur filière — et sans aucune perspective de progression de carrière.

• **Les jeunes ICTAM sont particulièrement frappés par toute une série de dispositifs les visant directement :** services civiques, apprentis, emplois d'avenir, contrats aidés... Ces dispositifs s'inscrivent dans une politique générale de formatage idéologique et de surexploitation de la jeunesse, avec des phénomènes de déqualification et de précarité accentuée. C'est toute une génération de plus en plus qualifiée qui se voit interdire de fait l'accès à la Fonction publique territoriale.

3— L'emploi qualifié en première ligne

Le document préparatoire au 51e congrès confédéral précise :

« Nombre de syndicats témoignent du mal-être au travail des salariés. La transformation des organisations de travail, le Lean management qui en découle, l'augmentation du temps de travail, son intensification que les nouvelles technologies induisent lorsque le droit à la déconnexion n'est pas respecté, ont un fort impact sur la vie au travail, la vie personnelle des salariés. De même, le triptyque "objectifs quantifiés, évaluation individualisée, primes au mérite" heurte les salariés sur le sens qu'ils veulent donner à leur travail et leur volonté de bien faire le boulot. Les réorganisations ont des conséquences directes sur le travail des salariés (souffrance, conditions de travail qui se détériorent, non-reconnaissance des qualifications, niveaux de productivité, isolement, peur, mal-travail, épuisement professionnel...), mais sont cause aussi pour les agents publics ou les salariés exerçant une mission de service public d'une difficulté grandissante à répondre aux besoins des usagers ».

Les Ictam sont au 1er rang des agents frappés par ces mesures de casse du service public et de la Fonction publique. À la fois victimes et bourreaux, les Ictam doivent pallier aux absences non remplacées, absorber les tâches, faire plus et mieux avec moins, et en même temps gérer et organiser la baisse des moyens et surtout des effectifs. Ils sont en première ligne face à la perte de sens de la finalité du travail et des missions sans qu'elles soient clairement annoncées. Réorganiser pour faire mieux, optimiser le service rendu, améliorer les conditions de travail ? Pas vraiment !

La préparation budgétaire 2016 en donne une parfaite illustration.

Les annonces faites aux collectivités sur leurs dotations 2016, avec près de 3,5 milliards de nouvelles réductions, font frémir tous les cadres des collectivités sur qui repose la charge de contribuer à élaborer le budget.

Un exercice périlleux pour les cadres dont les marges de manœuvre sont très étroites. Le discours d'austérité a pénétré toutes les réunions, séminaires et autres temps de

travail sur les budgets 2016. Fermeture de services, restructuration de services pour supprimer des postes, recentrage sur les missions, réaffectation d'agents, rognage sur les ouvertures des services publics, réduction de l'activité, mutualisation accélérée, autant de formes revêtues par l'austérité dans nos activités.

Nous sommes dans une vraie phase de déconstruction de nos organisations de travail.

Tenir encore le discours de la qualité du service rendu est une gageure, et pourtant, si nous ne le faisons pas, qui le tiendra à notre place ? Nous devons continuer à revendiquer des organisations de travail qui nous permettent d'assumer nos missions. Nous devons continuer à réfléchir et à proposer des actions et des projets qui développent l'action publique, le lien social, les solidarités sur le territoire, toutes ces choses qui nous ont motivés à être cadres dans les services publics.

Cadre dirigeant, cadre de proximité, chacun dans son champ professionnel, en collaboration avec ses équipes, a la responsabilité d'un autre discours à contre-courant de tout ce qui nous est prescrit, c'est vital pour nos services, mais aussi pour nous, car quel sens aura notre travail quand nous nous contenterons de déléguer à des prestataires externes, faire faire au moindre coût, voire à ne pas faire du tout ?

Continuons à inventer, imaginer, exiger le meilleur pour les citoyens et les usagers de nos collectivités, c'est la seule manière de résister au discours dominant d'austérité à tous les étages. Il est temps de reconnaître que les services publics ne sont pas une charge, mais un atout pour la société, que la création, toujours plus aisée, des richesses produites devrait profiter à tous et non à quelques-uns, que les moyens existent largement pour que nous puissions travailler mieux, moins et tous.

4— La précarité chez les cadres

Les employeurs continuent de recourir aux dispositifs d'emplois précaires pour ne pas procéder aux recrutements statutaires nécessaires dans les collectivités pour répondre aux besoins sociaux.

Les lois de résorption de l'emploi précaire (SAPIN en 2002 et SAUVADET en 2011) ont été révélatrices de l'ampleur de la précarité chez les cadres, notamment de catégorie A. Les employeurs recrutent des cadres A au profil professionnel correspondant non pas à un niveau de qualification, mais très précisément aux missions dévolues au poste, évitant ainsi les formations liées au poste. En 2014, sur 5 millions de fonctionnaires des 3 versants de la Fonction publique, on compte 932 000 contractuels.

Règle de mobilité oblige, beaucoup n'arrivent pas à remplir les conditions d'ancienneté exigées dans une collectivité pour être titularisé. e. s alors qu'ils les remplissent largement de façon cumulée sur plusieurs collectivités.

Voter une loi tous les 10 ans n'est pas acceptable. Nous exigeons la tenue annuelle de tous les concours, une gestion nationale et non pas locale du dispositif de titularisation, la fermeture du « robinet » du recrutement hors concours, porte ouverte au clientélisme et à la subordination accrue de l'encadrement.

5— Se soumettre ou se démettre

Dans les formes revêtues par la domination de classe, une constante se dégage en termes de stratégie, c'est celle de la déstabilisation des collectifs comme des individus. En témoignent, secteurs privé et public confondus, les réorganisations permanentes, les injonctions paradoxales et les mobilités forcées parmi l'encadrement et les professions à forte autonomie dans la conception et l'ingénierie.

La mise en œuvre de la réforme territoriale utilise les mêmes leviers, avec des conséquences désastreuses pour les fonctionnaires territoriaux dont les emplois sont supprimés dans le cadre des fusions de collectivités, des transferts et délégations de compétences et des fusions de directions ou services.

D'autant que s'ajoute pour ces catégories, une exigence de loyauté :

- loyauté envers le service public, telle qu'affirmée dans le statut général des fonctionnaires
- loyauté envers les élus qui définissent les orientations politiques à mettre en œuvre,
- loyauté envers les personnels encadrés.

Il importe donc pour l'Ufict de soutenir, mais aussi d'informer, de structurer et de mobiliser les ICTAM face aux changements profonds des organisations du travail auxquels ils sont déjà et vont être confrontés individuellement et collectivement dans les prochains mois et années.

DÉCISION 2

LE CONGRÈS DÉCIDE de continuer et d'accentuer la lutte pour :

- L'emploi public qualifié ce qui passe par :
 - L'allongement de la durée des formations initiales avec des durées et des contenus de formation qui correspondent aux besoins de qualifications de chacun des grades et des cadres d'emplois.
 - Le retrait du Compte Personnel d'Activité qui organise l'individualisation des droits
 - La défense du CNFPT et de sa mission de service public formation professionnelle au service de la carrière des agents et donc dans la continuité de l'exigence d'abrogation du PND porté par la Fédération lors du congrès de Poitiers, l'abrogation du « projet » du CNFPT adopté par le Conseil d'Administration le 30 mars 2016.
- Les créations de postes nécessaires à l'exercice des missions des collectivités locales avec la déclaration des postes vacants et leur ouverture à concours annuelle.
- Le retour sous statut de tous les agents dont les missions ont été privatisées ou externalisées.
- La titularisation de tous les emplois précaires, dans le cadre d'une gestion collective, nationale pour la catégorie A et régionale pour la catégorie B, tenant compte de la qualification et des missions réellement exercées.
- Conserver les agents experts ainsi que les services experts au sein des services publics.



III/ TRANSFORMER LE TRAVAIL POUR TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ

1— Combattre l'imprégnation de l'idéologie managériale

Le « management » se présente comme « l'indispensable aiguillon du travailleur qui, sans lui, ne ferait que tirer au flanc et ne serait qu'un coût pour la société. » Pour habiller cette conception du travail, un voile de mensonges et de dénis doit masquer la vision de ces objectifs.

C'est en particulier l'objet d'une inflation organisationnelle poussant à tout quantifier, évaluer, rationaliser, normer.

Il nous faut donc faire connaître davantage nos propositions pour un management alternatif basé sur le sens, l'utilité du service public et l'Humain.

Le management est un autre un outil qui vise à faire adhérer les salariés aux orientations politiques, mais aussi un système de manipulation collective qui prend appuie sur la motivation et la réalisation de soi au travail.

La réduction continue et drastique des budgets publics donne toute latitude aux injonctions de « bon sens » de réduction du périmètre des services à marche forcée avec son corolaire de compression des effectifs, de raccourcissement des délais de mise en œuvre des activités, de réorganisation des services autour du concept d'efficacité sur la base de tableaux de bord quantitatifs.

Les collectivités territoriales connaissent toutes des changements et des conflits similaires. Cette situation est consécutive à la pénétration de l'idéologie managériale dans les administrations locales.

La professionnalité, l'expérience, la qualification, qui permettent aux agents de marquer le travail de leur empreinte et de vouloir influencer sur leurs missions et les modalités de leur réalisation, sont invitées à disparaître au profit de procédures standardisées permettant de se comparer les uns aux autres afin de pouvoir être mis en compétition de façon quasi anonyme.

2— Dénoncer une conception de l'encadrement lourde de conséquences sur la santé

Le modèle hiérarchique de prise de décision instauré place les cadres et les techniciens dans une posture d'exécutants. Ils sont alors dessaisis de leur expertise et de leur mission d'aide à la conception puis d'élaboration des politiques publiques, sans espace de parole, d'échange ou de réflexion sur leur mise en œuvre au plus près des besoins du public, et sur l'organisation du travail avec leurs équipes.

L'injonction paradoxale du « faire plus avec moins », voire « faire mieux avec moins », laisse les cadres devant un dilemme douloureux dans l'organisation de leur travail et de celui des services qu'ils animent.

Dans un contexte de recul de la participation démocratique, les modes de gouvernance interne des collectivités territoriales privilégient les approches gestionnaires et technicistes, entretenant la confusion entre le politique et l'administratif. Injonctions paradoxales, dilution des responsabilités, culture de l'urgence et du changement perpétuel désorientent et font perdre au travail toute signification.

Pour retrouver une place conforme aux missions qui leur sont assignées, les cadres territoriaux sont en droit d'exiger que l'écart entre les programmes validés par le suffrage citoyen et leur traduction dans les documents officiels, instructions internes et inscriptions budgétaires, ne soit pas béant.

Selon le baromètre annuel ViaVoice pour l'Ugict, 72 % des cadres du secteur public déclarent subir des consignes contraires à leur éthique individuelle ou professionnelle tandis que 73 % d'entre eux estiment ne pas être associés à l'élaboration des choix stratégiques.

Par ailleurs, la surcharge informationnelle et communicationnelle est une réalité. Elle engendre une baisse de productivité évaluée à 28 % (liée aux interruptions, à la paralysie du processus décisionnel, à la baisse de l'innovation). La charge mentale participe à l'intensification du travail.

Comment s'étonner dès lors de la multiplication des syndromes d'épuisement professionnel dit « Burn Out » ?

Dans le même temps, un certain nombre de cadres titulaires se trouvent placés en position d'attente, de dépendance, voire dessaisis de toute mission, expérimentant une autre situation pathogène désignée par le terme « bore out ».

Compte tenu des enjeux, il y a nécessité de défendre une conception humaine, solidaire et collective du travail. Si les pratiques de coopération nécessaire au bon fonctionnement des collectifs se développent, elles restent peu reconnues voire demeurent invisibles dans l'organisation et l'appréciation du travail. Le travail en transversalité en réseau institutionnel et professionnel se développe

compte tenu des mutations structurelles. De nombreux cadres spécialisés font de l'encadrement fonctionnel (chef de projet, coordinateur, cadre spécialisé...) compte tenu de leur expertise et qualification, mais sans obtenir ni évolution statutaire ni reconnaissance professionnelle.

3— Réagir ensemble face aux discriminations syndicales

La pression s'accroît vis-à-vis des cadres du fait de l'introduction de « techniques managériales » anxiogènes et des multiples transformations de l'organisation territoriale résultant de la superposition des multiples réformes en œuvre. Celles-ci fragilisent la notion de service public dans son ensemble et, en conséquence, le rôle des cadres qui ont de moins en moins de marges de manœuvre dans l'accomplissement de leurs missions.

Dès lors, soit ils s'isolent et se soumettent, soit ils entrent dans la spirale de la mobilité dite « choisie » au risque d'atteintes à leur santé, soit ils font le choix de s'organiser syndicalement et de s'exprimer collectivement au risque d'être la cible d'actes de discrimination voire de répression.

Retrait ou modification de missions, mise au placard, évaluation individuelle annuelle négative, blocage de l'avancement ou des promotions, mobilité brutale imposée sont autant de manifestations de cette discrimination.

Le phénomène n'est certes pas nouveau, mais prend des dimensions nouvelles et préoccupantes à l'instar de la criminalisation de l'action syndicale à laquelle nous assistons dans l'ensemble du monde du travail.

Les collectivités territoriales et établissements publics ne sont pas en dehors de ces pratiques discriminatoires. Il convient de les dénoncer de la même manière et d'où qu'elles viennent.

La difficile lutte contre ces actes est donc un enjeu majeur pour notre Ufict. Elle appelle des réponses revendicatives collectives, mais aussi la mise en place d'un plan de lutte et un réel accompagnement des cadres qui en sont victimes en lien avec les Coordinations Syndicales Départementales (CSD) et syndicats en territoire.

4— Imposer une réelle égalité professionnelle

Le statut, censé garantir la parité au moyen de l'égalité d'accès à ses emplois, n'empêche pas la discrimination des genres.

Dans la Fonction publique territoriale, l'étalon de mesure de la valeur du travail est toujours masculin.

Les salaires des femmes sont en moyenne plus bas de 17,5 %.

Alors qu'elles représentent 60 % de l'effectif total, elles ne sont plus que 30 % en catégorie A et, malgré des niveaux

de diplôme souvent supérieurs, elles cumulent les rémunérations les plus basses.

Ainsi, au-delà des règles de droit, les femmes subissent les effets d'un véritable plafond de verre.

Le mur de verre les enferme dans des filières aux métiers « féminins » (le service, la santé, l'éducation, la culture) dans des grilles salariales plus basses et aux développements de carrière plus limités.

Le plafond de verre concerne les métiers mieux rémunérés. Les possibilités de promotion échappent aux femmes du fait des choix des décideurs territoriaux de tous niveaux.

Ces barrières invisibles entravent la progression de carrière des femmes et leur accès aux postes de responsabilité.

De plus, elles payent le prix fort des réformes successives sur la retraite. En effet, les femmes sont obligées de repousser l'âge de départ à la retraite pour compenser les temps partiels, les congés maternité...

L'idéologie managériale intègre parfaitement ce système de valeurs ancestral, pour brouiller encore un peu plus les cartes.

Exiger la parité dans tous les instances et niveaux décisionnels constitue donc un des axes forts de bataille pour contrecarrer sa propagation.

L'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique de 2012 ne restera qu'une déclaration de bonnes intentions si nous ne nous en emparons pas pour identifier les inégalités et les combattre.



DÉCISION 3

LE CONGRÈS DÉCIDE :

- d'accentuer la lutte pour transformer le travail au sein de la Fonction publique,
- de travailler à établir de véritables plans de prévention des risques psychosociaux chez les Ictam,
- de mettre en place un plan de lutte contre toutes les formes de discriminations ou de répressions syndicales portant atteinte à ses militant. e. s,
- d'une campagne de résistance et d'alternative à l'idéologie managériale,
- d'agir pour le rattrapage immédiat de l'écart de salaires et des pensions des femmes,
- d'agir pour la parité femmes-hommes sur les emplois de Direction, dans la composition des jurys de concours et sur les recrutements dans les cadres d'emplois fortement sexués.



IV/ TRAVAILLER MOINS, TRAVAILLER MIEUX : ICTAM AUSSI !

1— Une réalité qui dément le discours ambiant

Les salariés travaillent en moyenne 39,5 heures par semaine, les cadres 44,1 heures. C'est le temps de travail d'un ouvrier il y a près d'un siècle.

Ces chiffres sont encore bien loin de la réalité puisque 75 % des cadres et 39 % des salariés déclarent utiliser les nouvelles technologies pour leur usage professionnel sur leur temps personnel. Ce travail réalisé à la maison ou dans les transports n'est en général ni reconnu ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi. Nous assistons de fait à une explosion du travail gratuit chez les cadres et techniciens.

Réduire effectivement le temps de travail est pourtant un des leviers pour lutter contre le chômage : ramener le temps de travail réel à 35 heures libérerait en effet l'équivalent de 2,7 millions d'emplois.

Selon le baromètre RH des collectivités locales 2015, 47 % des responsables de collectivité veulent mettre l'accent sur la révision à la hausse du temps de travail et la réorganisation des services afin de maîtriser la masse salariale.

D'autre part, 4,5 % des personnels de l'encadrement sont au forfait jour dans les collectivités locales. Dans le champ privé de notre champ de syndicalisation, nous estimons que 75 % des cadres sont au forfait jour, notamment dans les OPH.

Face aux révolutions en cours, le temps de travail cristallise le nouvel affrontement de classe.

La mutation des entreprises vers le numérique bouscule les modèles économiques, les organisations, les modes de travail, les métiers et les fonctions classiques (communication, finances, ressources humaines...) où les ingénieurs, cadres et techniciens sont souvent majoritaires.

L'intégration numérique de tous les processus liés à l'activité de l'entreprise ou de l'administration va se traduire par des gains massifs de productivité, de fiabilité et d'adaptation aux besoins des clients/usagers.

La proportion d'emplois impactés est évaluée entre 12 et 45 % pour l'ensemble de l'économie. Actuellement, sous couvert de gains de productivité attendus de l'ordre de 20 à 40 %, les emplois disparaissent déjà alors que les outils numériques ne sont pas encore au point et font parfois preuve d'incompatibilité entre eux.

Les emplois supprimés impactent directement les ingénieurs, cadres, techniciens, confrontés à une augmenta-

tion de la charge de travail et à une intensification du travail, se retrouvant de fait à réaliser des tâches « annexes » ou « administratives » au détriment de leur métier.

Le lien entre les risques pour la santé et une durée hebdomadaire du temps de travail excessive est démontré.

Afin de garantir la santé et une meilleure utilisation du numérique et de ses gains de productivité, la rémunération et/ou la récupération de toutes les heures effectuées doivent être effectives grâce à un système de décompte pour protéger le repos et la vie privée.

Les 32 heures :

Interrogeons-nous sur la légitime revendication de la CGT sur les 32 heures, alors que dans les faits, nombre de cadres sont encore loin de bénéficier des 35 heures.

Il y a un siècle, les ouvriers revendiquaient 8 heures de travail, 8 heures de repos et 8 heures de loisirs et culture.

Le temps de travail réel de nombre de cadres est de 10 heures voire 12 heures par jour (sans compter le travail à la maison, la non-prise des jours RTT...). Cinquante heures, voire soixante heures par semaine ne sont pas rares, soit environ 2 jours de travail en plus que les 32 heures par semaine que nous revendiquons.

Notre revendication vient percuter mathématiquement, mais aussi idéologiquement, l'organisation actuelle et le contenu du travail des cadres, aussi devons-nous mesurer l'ampleur des oppositions à cette revendication.

Si l'argument du temps risque de ne pas être compris, l'argument du salaire devra étayer nos arguments revendicatifs : ramené au taux horaire, certains Ictam sont payés moins que le SMIC. Revendication utopiste ? Non. Allons à la rencontre des Ictam sur ce sujet, débattons, revendiquons le droit de vivre autrement, pour les Ictam comme pour tous les salariés.

A contrario, au vu de l'évolution de la productivité, des sciences et des techniques, l'augmentation du temps du travail, que certains préconisent, serait à contre sens de l'histoire.

2— Instaurer un droit à la déconnexion

De façon contradictoire, les outils numériques ne libèrent pas de temps. Ils génèrent une intensification et une augmentation du temps et de la charge de travail des ICT.

65 % des cadres considèrent que leur charge de travail augmente, 50 % que leur temps de travail augmente. Les premiers retours d'expérience suite à la mise en place des métropoles comme celles de Nice ou de Lyon confirment

parmi nos catégories l'explosion de la charge et de la durée de travail.

Le droit à la déconnexion est une porte d'entrée sur de nombreux axes revendicatifs : temps de travail, équilibre vie privée — vie professionnelle, égalité femmes-hommes, forme d'organisation du travail, management, emploi....

Aujourd'hui, 90 % des salariés travaillent au-delà des 35 heures.

39 % des actifs utilisent les TIC pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires et leur lieu de travail (soirs, week-ends, vacances, dans les transports ou à domicile). Cette proportion atteint aujourd'hui 80 % pour les cadres.

L'outil informatique pourrait être un instrument de libération du travail permettant aux êtres humains de se concentrer sur la part la plus créative de l'activité.

En effet, les gains de productivité induits par les outils numériques entraînent une réduction du nombre d'emplois, mais aussi de la qualité du travail.

Le télétravail est une partie de travail à distance. La dématérialisation du lieu et du contenu du travail que les TIC induisent donne la possibilité de travailler en dehors des heures ouvrables et/ou à l'extérieur de l'entreprise. Les salariés connectés sont davantage impactés par un débordement du travail sur la sphère personnelle.

Le télétravail c'est l'augmentation des risques psychosociaux comme l'isolement. La frontière entre vie professionnelle et vie privée n'est plus marquée. C'est par ce que le service public ne répond pas aux exigences élémentaires de logement, de transport et de crèche à proximité

des lieux de travail que l'on est amené à développer le télétravail grâce aux TIC.

3— La retraite, un droit à reconquérir

Les ICTAM sont exclus du dispositif de carrières longues et voient leur départ à la retraite de plus en plus repoussé du fait de leur entrée tardive dans la vie professionnelle.

L'intégration des années d'études dans le calcul de la retraite reste un enjeu revendicatif majeur.

La réforme du financement de la retraite complémentaire dans le privé, avec d'ici 2019 la fusion Agirc/Arrco, entérine la remise en cause du statut Cadre, et laisse présager de futures attaques contre les régimes spéciaux, dont notre CNRACL.

DÉCISION 4

LE CONGRÈS DÉCIDE de continuer et d'accentuer la lutte pour travailler moins et mieux et d'agir :

- pour les 32 h, de développer la campagne du droit à la déconnexion en lien avec la Fédération et l'Ugict et de mettre en place une charte pour le droit à la déconnexion dans la Fonction publique territoriale,
- contre le forfait jour, et de mettre à disposition des collègues de droit privé de notre champ de syndicalisation des outils de négociation,
- pour encadrer le télétravail dans la FPT,
- pour exiger la prise en compte des années d'études dans le calcul du droit à retraite à 60 ans.

V/ QUALIFICATION/CLASSIFICATIONS/RÉMUNÉRATION

1— Les salaires dans la Fonction publique territoriale sont parmi les plus bas.

En 2013, le salaire net moyen dans le secteur privé est de 2 202 euros ; il est de 2 469 euros dans la Fonction publique de l'État, de 2 186 euros dans la Fonction publique hospitalière, de 1 851 euros dans la Fonction publique territoriale.

La valeur du point d'indice est bloquée depuis juillet 2010. Le tassement des rémunérations est une réalité incontestable. Il est clair qu'aujourd'hui la volonté est de rémunérer le poste et non l'agent qui l'occupe et d'individualiser les traitements.

De plus en plus d'agents occupent une fonction supérieure à leur grade.

Blocage de la valeur du point d'indice, suppression de l'avancement d'échelon au minimum, négociation PPCR (accord que la CGT n'a pas signé et que le gouvernement Valls, faisant fi des accords de Bercy, entend imposer). Tout est fait pour remettre en cause la notion d'évolution de la carrière. C'est l'apologie du mérite et de la valeur professionnelle, donc la porte ouverte à l'arbitraire et au copinage.

Ratios, quotas, avancements d'échelon et de grade : c'est toute la linéarité de la carrière qui est remise en cause.

Dans nos catégories, le nombre de grades à accès fonctionnel se multiplie et pose en grand la question des seuils démographiques et de leur incidence sur les déroulements de carrière, notamment pour les cadres en territoires ruraux.

D'autre part, l'encadrement hiérarchique fait l'objet de primes diverses et devient trop souvent, et dans toutes les filières (notamment pour les grades à accès fonctionnels que nous contestons), la condition sine qua non de l'avancement de grade ou de la promotion interne.

Pour la CGT, la définition du statut de cadre regroupe au-delà de l'encadrement hiérarchique, la technicité, l'ingénierie ; l'Ufict CGT revendique la reconnaissance de l'expertise.

L'individualisation des traitements est exacerbée par l'entretien professionnel qui aura demain un impact immédiat sur la carrière.

Enfin, la problématique des formations, des concours et examens professionnels et des reçus-collés pose la question des types de recrutements.

Si une refonte des grilles s'impose, au-delà de la valeur du point, c'est bien la part de l'indiciaire face à la proportion que prennent les primes qu'il nous faut ensemble revendiquer.

2— Le déclassement, une nouvelle forme d'exclusion professionnelle

Au travers des réorganisations de service, le phénomène de déclassement se propage. La valse des cadres autour des chaises musicales sous-entend que nombre d'entre eux perdront leur poste. C'est la mise en concurrence des agents.

Au-delà des risques psychosociaux, il ne reste alors à ces agents que leur grade. Tout ce qui est lié au poste occupé disparaît (primes, etc.). Enfin, cela a aussi une incidence sur la carrière, car nombre d'avancements de grade ou promotions sont liés aux fonctions.

C'est l'individualisation de la rémunération et du déroulement de carrière.

L'Ufict réaffirme que seule une refonte complète des grilles, des primes (qu'elles soient liées au grade ou aux fonctions), des accès aux grades, des déroulements de carrière, et l'abandon de la nouvelle forme d'évaluation permettront une sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi que les mêmes corps dans les 3 fonctions publiques doivent être harmonisés sur la base des grilles et avancements les plus avantageuses Exemple : agent de maîtrise en catégorie C dans la FPT et B dans la FPE et Mairie de Paris.

DÉCISION 5

LE CONGRÈS DÉCIDE d'accentuer la lutte :

- pour la reconnaissance des qualifications et la revalorisation des salaires,
- pour la reconnaissance de l'expertise dans le cadre des promotions et des avancements
- pour le dégel et la revalorisation du point d'indice de la Fonction publique et des grilles, y compris celles du secteur et des contrats de droit privé (Eau, Assainissement, Logement, Epic et SPL),
- pour l'abrogation de tous les lois et textes réglementaires qui conduisent au blocage et à l'allongement des carrières (réforme de la catégorie B et PPCR),
- Pour l'abrogation du PPCR, imposé après l'accord de syndicats minoritaires, qui permet de ralentir et de prolonger la carrière de la majorité des agents de la FPT.
- Pour la déclaration de toutes les vacances de postes et l'organisation des concours tous les ans, notamment le concours d'attaché territorial, avec le nombre de postes suffisants pour répondre aux besoins des missions des collectivités locales,
- pour le maintien de toutes les filières et la garantie d'un déroulement de carrière à l'intérieur des filières,
- pour le respect, dans l'exercice des missions, des grades et qualifications des agents pour lutter contre la déqualification et la polyvalence.

9
congrès
UFICT
Les Issambres (83)
23/27 mai 2016

V/ QUELLES STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT DES LUTTES ET DU RAPPORT DE FORCE POUR FAIRE ABOUTIR NOS REVENDICATIONS ?

1— La stratégie de lutte

La raison d'être du syndicalisme est le revendicatif. L'organisation syndicale en est l'outil. Force est de constater que, depuis des décennies, nos luttes sont sur la défensive et non sur l'offensive pour obtenir de nouveaux droits.

Au-delà des revendications communes à tous, nombre de revendications spécifiques sont développées dans nos catégories. Or, le développement des luttes, au vu du rapport de force, n'est pas à la hauteur des enjeux.

Le document préparatoire au 51e congrès confédéral précise :

« Les luttes sont un élément constitutif du rapport de forces à établir dans les négociations. C'est un point qui nous différencie d'autres organisations syndicales. La CGT ne négocie pas à froid.

Cela suppose de mettre les négociations sous le contrôle des salariés, d'être en capacité d'informer, d'analyser, de proposer au fur et à mesure des négociations et d'offrir aux salariés des possibilités de se faire entendre pour influencer sur leur évolution. L'unité syndicale, le rassemblement du salariat sont des éléments importants pour donner de la force aux luttes. Des actions centrées sur le métier dites catégorielles émergent dans un certain nombre de secteurs professionnels. Percutent-elles les convergences de luttes, le rassemblement des salariés ? Faut-il leur privilégier des actions sur des revendications plus larges et générales ? Comment éviter les risques du corporatisme ?

Viser le rassemblement n'équivaut pas à s'attendre les uns les autres. Les luttes de métier, loin d'être catégorielles, peuvent faire émerger des revendications de reconnaissance de qualification, d'utilité sociale du métier, d'égalité salariale femmes-hommes, voire de respect d'éthique professionnelle, de place et rôle de la mission exercée dans l'ensemble de la profession ou au sein de professions différentes.

Parce qu'on est confédéré, la CGT a les moyens de donner toute leur portée à ces luttes pour éviter le piège du corporatisme et le repli sur soi, leur donner l'oxygène nécessaire pour mieux les déployer. Les luttes ne s'opposent pas.

Avec une bonne qualité de vie syndicale, la lutte devient quotidienne, car le cahier revendicatif est toujours plein et les salariés par action des syndiqués sont en interaction permanente avec celui-ci. C'est le but de notre ancrage qui permet la construction d'un rapport de forces favorable aux salariés pour répondre à leurs besoins. Il doit nous permettre de faire converger leurs aspirations locales vers des revendications nationales.

Les appels locaux à l'action sur des revendications au plus près des salariés ont alors toute leur place dans les grands appels aux journées d'actions interprofessionnelles. »

Ces propositions doivent nous interpeller sur les stratégies de luttes catégorielles, selon les particularismes des différentes filières.

2— Comment mobiliser les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise ?

Les cadres, souvent isolés, sont à la peine pour organiser collectivement les différents types d'action.

Si le cadre a longtemps été considéré comme « à part », force est de constater qu'aujourd'hui est niée sa spécificité dans l'organisation du travail en termes de niveau d'autonomie, de qualification, de responsabilité sociale, voire d'impact significatif de son travail sur d'autres catégories. Le cadre isolé est une proie plus facile pour les employeurs préférant épinglez les isolés, en lieu et place des cadres structurés.

Comme le reste du salariat, et peut être encore plus, les Ictam doivent être accompagnés dans la construction de leur démarche syndicale de là où ils sont et avec les difficultés qu'ils rencontrent.

Le dysfonctionnement de l'ascenseur social et les contenus actuels de formation des cadres visent à les formater, avec au centre le développement de l'individualisme. En cas de problème, les cadres ne s'aperçoivent pas assez vite que les solutions ne sont pas individuelles, mais collectives.

En se mettant à leur portée, par nos écrits, publications, analyses, nous avons besoin de créer de la solidarité entre les cadres et l'ensemble des salariés. C'est le rôle de l'outil spécifique de notre Fédération, l'Ufict.

Impulser, du national au local, une vraie stratégie de solidarité dans les luttes, pas seulement par des mots d'ordre mais dans des actes rassembleurs, sera le vecteur de développement de l'UFICT.

De la pétition à la grève, n'y a-t-il pas à réinventer d'autres formes d'actions collectives et surtout, pour notre Ufict, inventer une nouvelle forme de rapport de force pour articuler l'impulsion du national jusqu'au local ?

DÉCISION 6

LE CONGRÈS DÉCIDE

• **d'accentuer les actions revendicatives en luttant contre l'individualisme et mettant en place une véritable stratégie de luttes collectives dans nos catégories et les nouveaux outils de communication en seront au cœur.**

B- VIE SYNDICALE

I/ L'OUTIL CGT

Le document préparatoire au 51^e congrès confédéral précise : le nombre d'ingénieurs, cadres et techniciens dans les entreprises est croissant. Ils représentent désormais, dans certains secteurs, les salariés les plus nombreux. Leur situation particulière, eu égard au niveau d'autonomie, de qualification, de responsabilité sociale, voire d'impact significatif de leur travail sur d'autres catégories, implique de franchir un cap dans leur prise en compte et beaucoup de syndicats se disent en difficulté pour aller au contact de cette catégorie socioprofessionnelle.

Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, afin que la CGT apparaisse plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est une nécessité pour mieux se comprendre entre les différentes composantes du monde du travail. C'est une nécessité aussi pour éviter les fractures entre catégories de salariés préjudiciables à la communauté de travail.

L'utilisation et le développement de l'Ugict-CGT, outil spécifique de déploiement de la CGT et du rassemblement du salariat, visent à ne pas laisser les ingénieurs, cadres et techniciens seuls face à un syndicalisme corporatiste de mise en opposition des salariés ou isolés face aux directions.

1— Une Ufict en marche pour le déploiement et les prochaines élections professionnelles

Le document préparatoire au 51^e congrès confédéral précise : présenter des candidats aux élections professionnelles dans tous les collèges, notamment chez les cadres. C'est une des conditions pour être plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est aussi un enjeu de la représentativité de la CGT.

Le renouvellement total dans les 3 versants de la Fonction publique a eu lieu en décembre 2014 ; les prochaines auront lieu en 2018. Nous sommes donc à mi-mandat.

Les prochaines échéances nationales qui auront lieu en 2018 se préparent dès maintenant par un plan d'action décliné dans chaque collectivité et initié par les CSD.

La mise en place des métropoles puis des nouvelles régions et intercommunalités issues des fusions depuis le 1^{er} janvier 2016 va se prolonger par l'organisation obligatoire d'élections professionnelles dont l'enjeu est posé à la fois parmi les catégories ingénieurs, cadres et techniciens, mais aussi pour toute la CGT.

La future Commission exécutive devra apporter une attention particulière pour aider nos camarades à gagner celles-ci, sans sous-estimer les élections CE, DP de nos collègues du champ de syndicalisation relevant du privé.

Quelle activité avec quelle structuration pour mieux gagner les élections ?

Sans listes CGT, de nombreux Ictam se voient ainsi privés du vote CGT.

L'absence de liste CGT dans nos catégories est préjudiciable à toute la CGT.

Progresser parmi les A et B ne se fera pas par une quelconque incantation, mais bien à partir d'une activité revendicative CGT en leur direction et qui leur donne à voir et expérimenter l'utilité du vote, mais aussi de l'organisation et donc de l'adhésion à la CGT à travers ces espaces spécifiques professionnels ou interprofessionnels.

Le secteur vie syndicale, en lien avec le secteur communication devra mettre en place un plan de travail autour des dépôts de liste pour nos catégories A et B, mais aussi sur le matériel spécifique Ictam nécessaire à la campagne électorale.

2— Des Ictam organisés au sein de la Fédération : Contribution à la mise en œuvre de la décision n° 19 du 11^e congrès fédéral

Plusieurs points de la décision n° 19 du 11^e congrès fédéral impactent l'Ufict :

« par un travail croisé de la Fédération avec son UFICT d'organiser les agents relevant des catégories Ictam dans des structures appropriées, notamment en faisant connaître et vivre la charte.

La réflexion doit être poursuivie sur la structuration la plus pertinente concernant la syndicalisation des cadres et l'activité CGT. Ce sont donc bien les syndiqué. e. s concerné. e. s qui doivent être concerté. e. s et largement associé. e. s à la réflexion sur l'organisation revendicative et de vie syndicale adaptée à leur établissement ou collectivité. »

DECISION 7

LE CONGRÈS DÉCIDE :

- D'une large consultation des syndicats dans lesquels se trouvent des syndiqué. e. s Ictam affilié. e. s ou non à l'Ufict.

- De créer les conditions pour organiser un collectif Ictam dans les CSD.

La mise en œuvre de cette décision nécessitera un travail croisé de la Fédération avec notre Ufict qui soulève plusieurs exigences, notamment celle de l'élaboration d'un plan de travail partagé et celle d'un outil de coordination et d'impulsion reconnu du national au local.

3— Quelle structuration Ufict en territoire pertinente pour l'organisation des Ictam ?

Le document préparatoire au 51e congrès confédéral propose en décision : « développer l'activité spécifique partout où se trouvent des ICT. L'Ugict CGT et les organisations spécifiques professionnelles et territoriales, leurs travaux revendicatifs sont à la disposition de toute la CGT pour aider à organiser ce déploiement et ce renforcement parmi les ICT qui représentent 47 % du salariat. »

Avec, au plan fédéral, 95 CSD, 20 CFR et près de 1 200 syndicats, nous ne pouvons pas nous satisfaire de l'existence de 79 syndicats spécifiques et encore moins de sections Ufict, alors que plus de 8 000 des syndiqués de notre Fédération sont affiliés à l'Ufict.

En effet, si l'affiliation, dont nous nous félicitons de la progression régulière d'année en année, reste un acte indispensable pour toute la CGT en termes de connaissance de ses forces Ictam, elle s'avère illusoire et inefficace si nous ne proposons aucune structuration spécifique permettant d'offrir à ces syndiqués affiliés un espace de construction et de coordination de leur activité revendicative.

Que dire de la situation des cadres dirigeants qui, lorsqu'ils arrivent à se syndiquer après un véritable parcours du combattant, sont trop souvent condamnés à la double peine de l'isolement professionnel et de l'isolement syndical ?

Si nous y rajoutons l'impact de la réorganisation administrative et politique de la Fonction publique territoriale qui déshabille, voire risque de faire disparaître de nombreux syndicats notamment Ictam, il devient donc plus que nécessaire et urgent de changer de braquet pour doter les ingénieurs, cadres et techniciens, quels que soient leur lieu de travail et leur situation administrative, d'un espace collectif d'activité syndicale.

Le 11e congrès fédéral a par ailleurs précisé : « améliorer l'efficacité revendicative devient d'autant plus important quand l'incidence des réformes territoriales et l'isolement des cadres dans les collectivités interrogent notre type d'organisation. »

Avec le CNF de septembre 2014, nous nous sommes dotés d'une charte pour des règles de vie syndicale partagées, du local au national, entre organisations Ouvriers/Employés et Ufict. Il s'agit de mettre en pratique cette charte qui rappelle les possibilités d'organisation.

Extraits de la charte :

« 1.-Section syndicale Ufict au sein d'un syndicat général
2.-Présence de deux syndicats CGT, Ouvriers/Employés et Ufict.

3.-Activité spécifique au sein d'un syndicat général, en étant affilié à l'Ufict »

4— La section syndicale Ufict, quelle place avec quel statut ?

Autant le statut d'un syndicat, qu'il soit Ufict ou O/E, est bien défini, autant le statut de la section syndicale Ufict mérite d'être précisé.

Une section Ufict est transversale à tous les services et types d'organisation du travail. On ne peut à ce titre la confondre avec une section de territoire ou de filière. Elle vise, comme précisé plus haut, à fédérer une catégorie précise de salariés et a donc un statut particulier à l'intérieur du syndicat général avec des règles de vie définies collectivement. La section Ufict doit disposer des moyens nécessaires à son activité revendicative, conformément à la charte O/E-UFICT, et ce qui comprend aussi l'utilisation des droits syndicaux qui lui sont dévolus.

Toutes ces règles doivent être fixées collectivement, en accord dans le syndicat, tout comme les aspects revendicatifs et les dossiers traités dans les instances paritaires. Il n'y a pas deux CGT, mais des formes d'organisation complémentaires.

La section Ufict doit pouvoir se réunir selon ses souhaits, envoyer des affiliés en formation, en représentation, en participation dans les instances CGT en toute autonomie et démocratie en son sein.

Tenir compte de l'expérience et de la réalité de chaque territoire est un fil conducteur, mais partager et faire connaître est une obligation.

Au vu de l'expérience, notre Ufict souligne ici que l'organisation en syndicat Ufict ou section Ufict est la plus adéquate pour une véritable prise en compte des revendications de nos catégories Ictam, pour le développement des luttes spécifiques, pour le renforcement CGT dans nos catégories.

DECISION 8

LE CONGRÈS DÉCIDE

- de renforcer l'articulation entre le national et les territoires et d'impulser la décision 19 du 11e congrès fédéral.
- d'expérimenter de nouveaux modes d'organisation territoriale, par la mise en place de syndicats Ufict regroupant les Ictam partout où cela est possible en prenant tout particulièrement en compte l'émergence de nouveaux territoires, comme le prévoient le 50e congrès confédéral, le 17e congrès UGICT et le 11e congrès fédéral.

5— Une stratégie de syndicalisation et affiliation UFICT offensive :

Le document préparatoire au 51e congrès confédéral précise : « C'est être une CGT qui s'adresse aux ingénieurs, cadres et techniciens, salariat en constante augmentation, une CGT qui représente au mieux leurs intérêts. Y compris dans des syndicats historiques qui étaient connus pour être les "bastions" de la CGT, il apparaît une chute aux élections professionnelles, malgré une syndicalisation encore forte chez les ouvriers et employés, du fait d'un nombre croissant d'ICT qui se tourne plus facilement vers d'autres organisations ; à développer notre syndicalisation envers les cadres, et travailler avec eux leurs revendications spécifiques, en créant, en développant et en utilisant les structures et les outils spécifiques que sont les unions fédérales et l'Ufict CGT »

La syndicalisation :

Être utile aux Ictam est un des gages de la syndicalisation. A contrario, quel intérêt pour les Ictam de se syndiquer auprès de la CGT si leurs revendications ne sont pas prises en compte ?

Rompre l'isolement de nos camarades Ictam syndiqués, être à leur écoute et pouvoir partager leurs interrogations doit être un axe prioritaire.

Un plan de syndicalisation spécifique, en lien avec les syndicats et partagé avec les CSD, devra être proposé au lendemain du congrès.

Être proche, accompagner et soutenir lorsque c'est nécessaire est aussi un des gages de la syndicalisation.

Pour le secteur privé de notre champ de syndicalisation, une stratégie de syndicalisation et d'affiliation offensive passera par une meilleure connaissance des revendications et des attentes des syndiqués et du personnel du secteur de l'eau, de la thanatologie et du logement social.

L'affiliation :

De trop nombreux Ictam adhérents à la CGT ne sont pas affiliés. Les raisons ne sont pas toujours par refus de leur part, mais parfois par une méconnaissance ou un manque de mise à jour dans les outils Cogitiel et Cogétise. Pourtant, il suffit de cocher la case Ugict dans Cogétise lors des paiements des FNI pour affilier les Ictam à l'Ufict.

Notre Ufict devra mener une grande campagne de sensibilisation à ce sujet auprès des directions syndicales, notamment auprès des responsables à la politique financière.

DECISION 9

LE CONGRÈS DÉCIDE

- de mettre en place une campagne de syndicalisation spécifique pour les Ictam des services publics,
- d'une grande campagne d'affiliation des Ictam CGT auprès des directions syndicales notamment autour des outils Cogitiel et Cogétise,
- de développer la mise en place de collectifs Ufict au sein des CSD, pour impulser la création de syndicats Ufict, voire de section Ufict, pour animer la réflexion collective des Ictam sur la structuration Ufict la plus pertinente dans les territoires, pour animer la décision 19 du congrès fédéral et faire connaître la charte et les 3 possibilités d'organisation des Ictam.

6— Cadres isolés

La prise en compte des revendications spécifiques aux Ictam isolés, notamment en territoires ruraux, par la CGT doit nous interpellier sur la forme d'organisation adéquate pour ces agents.

La CE est mandatée par le congrès pour une mise en place d'une politique offensive en la matière.

7— Quelle structuration pour une activité revendicative pérenne auprès de cadres supérieurs et des cadres de direction ?

Comme les autres agents, mais aussi de par leur place particulière dans les collectivités, les cadres de direction sont directement concernés par les réformes et les menaces en cours sur les services publics, en particulier la réorganisation territoriale et la crise des finances publiques.

Les Communes Nouvelles et les fusions d'Intercommunalités vont réduire les postes de Directeur Général des Services (DGS) et de Directeur Général Adjoint (DGA), en particulier dans les petites et moyennes communes.

L'émergence des métropoles et l'intégration poussée dans toutes les intercommunalités, en privant les mêmes de nombreuses compétences, font perdre du sens à leurs missions de mise en œuvre de politiques publiques décidées au plus près des territoires et des populations. Pour nombre d'entre eux, l'avenir pourrait se résumer à « gérer un guichet d'accueil », les décisions se prenant dans des superstructures distantes.

Pour développer l'action pour la défense des services publics, l'Ufict a donc besoin d'être présente parmi les cadres de Direction pour définir avec eux des réponses alliant le sens à leurs revendications particulières, cohérence que les associations professionnelles ne développent pas vraiment.

Notre action doit se développer au-delà des catégories traditionnelles que nous avons pu toucher dans le passé, administrateurs, région parisienne. Elle doit avoir des

Élections professionnelles Fonction publique territoriale



6 DÉCEMBRE
2018

JE VOTE CGT

relais et des moments de réflexion dans les régions. Elle doit s'adresser aux DGS des petites et moyennes collectivités, souvent seuls dans la leur et qui, pour l'instant, se tournent vers des syndicats professionnels qui, lors des élections professionnelles, s'allient à d'autres confédérations syndicales, trustant les postes en CAP de catégorie A.

DÉCISION 10

LE CONGRÈS DÉCIDE d'impulser la syndicalisation et l'organisation des cadres supérieurs et de direction.

8— Nos relations avec les associations

Le document préparatoire au 51e congrès confédéral précise :

« Quoi que nous puissions penser de ces caractéristiques, une association peut être influente dans certains domaines touchants à l'économie ou au social et cette place dans la société fait que notre organisation, à tous les niveaux, du national au local, se trouve en situation d'établir des relations. Ne pas oublier qu'une association a, par définition, un objet très circonscrit de son action, ce qui fait une différence fondamentale avec notre organisation syndicale.

Des combats communs peuvent être menés, mais avec une finalité quelquefois très divergente. Le contenu revendicatif de la CGT peut avoir des points communs avec la raison d'être d'une association, mais il peut y avoir, sur un même sujet, des divergences importantes, voire des oppositions majeures dans les propositions alternatives ou les formes d'action à conduire. Pour exemple, nous retrouvons régulièrement ces situations dans les débats sur la défense de l'environnement ou dans les luttes pour la préservation et le développement de services publics.

Cela montre bien les limites à fixer dans la construction commune d'un rapport de forces et la nécessité, dans tous les cas, de garder notre indépendance et d'avoir, à tout moment, la maîtrise décisionnelle de l'implication de notre organisation dans des actions conjointes à construire le rapport de forces avec le mouvement associatif chaque fois que l'utilité se présente, dans le respect de nos propositions et des débats démocratiques au sein de la CGT à garder notre indépendance idéologique et structurelle dans le cadre des actions menées conjointement avec une ou des associations. »

Les relations de l'Ufict avec les associations professionnelles soulèvent différentes questions : quel lien ? Quelle audience ?

Les associations professionnelles ont une approche catégorielle. La CGT dans son optique généraliste doit diffuser auprès du grand public une communication syndicale CGT spécifique.

Ces questions ont alimenté la réflexion de l'Ufict tout au long du mandat. Le Congrès décide de définir en cohérence avec la Fédération une stratégie et des actions visant

à faire connaître nos revendications spécifiques auprès du gouvernement, des élus et des institutions de dialogue social.

9— La formation syndicale spécifique, un enjeu de déploiement

De nombreuses formations, notamment sur les aspects statutaires et particuliers aux services publics sont organisées par la Fédération, de même l'Ugict organise des formations autour des enjeux cadres et techniciens.

La formation des membres de la Commission exécutive nationale est une nécessité si nous voulons faire face aux responsabilités qui lui incombent.

Relayer, communiquer, faciliter et coordonner l'inscription de nos bases et affilié. e. s dans les dispositifs de formation CGT et Ugict demeure également une des clés du déploiement de l'activité spécifique.

DÉCISION 11

LE CONGRÈS DÉCIDE de développer la formation syndicale spécifique.

10— La parité

Rappel du document de notre 8e congrès :

« En 1999, lors de son 46e congrès, la CGT est la seule organisation française à introduire la parité au bureau et la commission exécutive confédérale. Notre Fédération a fait de la parité une question de principe dans son organisation... »

Si cette parité est effective dans notre bureau de l'Ufict, nous sommes loin du compte dans la représentation des femmes à la CE de l'Ufict ainsi que dans les mandaterments lors de nos congrès... »

On le voit, depuis notre dernier congrès, la situation n'a guère évolué.

Les blocages ne sont pas politiques au sein de la CE, mais des actions positives et volontaires sont indispensables. L'accès des femmes aux responsabilités doit être une volonté de tous au sein de notre Ufict.

DÉCISION 12

LE CONGRÈS DÉCIDE de faire de la question de la parité femmes-hommes une priorité et quelle soit respectée dans la composition de notre commission exécutive comme dans toutes les instances.

II/ LA COMMUNICATION, COLONNE VERTÉBRALE DE L'ACTIVITÉ

Dans un monde où l'information est quasi instantanée, les nouvelles technologies largement utilisées, et au regard des enjeux, nous devons nous saisir des nouveaux outils de communication.

En Interne en direction de nos bases, sections et syndicats, et en lien avec la Fédération et l'Ugict, sans pour autant faire redondance, car « trop d'informations tue l'information », n'y a-t-il pas à réfléchir à une lettre électronique mensuelle ou bimensuelle ?

Il convient par ailleurs de mieux diffuser Options, sachant qu'à ce jour seuls 4 400 affilié. e. s sur 8 362 le reçoivent. Le travail régulier de mise à jour du fichier OPTIONS à partir des états d'organisation et de cotisations n'est donc pas une simple tâche administrative, mais bel et bien une responsabilité politique majeure.

Aujourd'hui, la communication interne de l'Ufict passe par les CSD. Nous ne pouvons mesurer ni la quantité, ni la qualité, ni de quelle façon est relayée cette information auprès de nos syndicats et sections Ufict, ni, et c'est d'importance, auprès de nos affilié. e. s. Le secteur communication sera chargé de proposer à la CE la mise en place d'une vraie politique d'information de nos affilié. e. s UFICT.

En externe, nous devons porter la réflexion sur les thèmes majeurs de préoccupation des salariés relevant de notre champ de syndicalisation pour en travailler la mise en cohérence avec le mémorandum fédéral en trouvant les vecteurs adéquats de communication.

La période nous impose également une présence plus marquée en termes de revendications et plus réactive auprès des acteurs de la presse professionnelle. L'organisation de colloques ou journées d'étude telles que les Ren-

contres de Pantin en 2009 et 2010 pourrait être réactivée et décentralisée en territoire.

En effet, dans un contexte de bataille idéologique lourde d'enjeux, la presse professionnelle, largement gagnée aux pensées dominantes, offre une large tribune aux syndicats corporatistes d'Administrateurs et DGS notamment.

Gagner et renforcer une place légitime pour l'Ufict des services publics dans ces médias (La gazette, Acteurs Publics, La lettre du Cadre...), via la diffusion de nos analyses, propositions revendicatives et actions, devient plus que jamais un levier pour notre activité de communication.

Globalement, il devient impératif d'assurer une meilleure diffusion de nos expressions et analyses, tant en externe qu'en interne à la CGT.

L'utilisation des nouvelles techniques d'informations et de communication (NTIC) est désormais incontournable et devra être une priorité. Ces outils (site internet, réseaux sociaux, newsletters...) devront être mis en avant ne serait-ce que pour toucher une nouvelle génération d'Ictam qui ne sont pas sensibles aux matériels habituels (journaux, tracts).

Gardons à l'esprit que les échanges autour d'un tract ou d'un café restent le b.a-ba de l'action syndicale.

DÉCISION 13

LE CONGRÈS DÉCIDE

- de développer notre communication tant en interne à la CGT qu'en externe,
- de mettre en œuvre les outils pour informer directement et régulièrement les affiliés Ufict. de développer la formation syndicale spécifique.

RAPPORT POLITIQUE REVENDICATIVE

PRÉSENTÉ PAR DOMINIQUE TERRAT

Bonjour à tous,

Chargé de vous présenter le rapport politique revendicative, en lien avec le document préparatoire et les amendements, et comme on m'a dit de ne pas faire long, je vais aller à l'essentiel.

Nous évoluons dans le contexte bien particulier de la soumission aux thèses du libéralisme d'une partie de la gauche, et d'un big bang territorial qui bouleverse tous nos repères et Michèle a, hier, particulièrement bien fait le tour de la situation revendicative générale que nos débats ont complété.

De plus, comme précisé dans le document préparatoire, il ne s'agit pas ici de refaire le congrès confédéral ou fédéral, mais bien de travailler sur le spécifique, sur ce qui concerne plus particulièrement nos catégories, sans se substituer à notre fédération sur les thèmes généraux, mais bien pour traduire et impulser dans nos catégories.

Je ne développerais pas trop sur les politiques publiques menées aujourd'hui, au travers de la réforme territoriale, des privatisations et autres externalisations, du passer du « faire au faire faire », tout cela impacté par les réformes, et du rôle que l'on veut faire jouer aux cadres, notamment dans leur mise en œuvre, notre instant de débat lors de la table ronde observatoire a permis de le faire.

Ceci pose en grand la question de l'emploi public et du rôle des ICTAM.

Lors de notre dernier congrès de l'UFICT en mars 2012 à BORDEAUX, nous avons abordé en table ronde sur les questions d'actualité, les SPL, services publics locaux.

La déferlante réforme territoriale ne s'était pas encore transformée en TSUNAMI. Quatre ans plus tard, oui en seulement 4 ans, l'accélération a été conséquente.

Oui ça va très vite et l'on peut s'interroger sur nos capacités de réactivité. On peut en effet se poser légitimement la question de l'avenir de notre statut, de nos retraites au



vu de la surenchère à laquelle se livrent les candidats de droite dont certains, au-delà de la suppression de 300 000 emplois, des 35 heures, etc., veulent purement et simplement la suppression et la disparition du statut et des fonctionnaires. Ceci doit nous inciter à ne rien lâcher dans la période sur le sujet.

L'emploi qualifié est en première ligne.

Dès le congrès de BORDEAUX, il y a 4 ans, et je n'ai pas changé une ligne, nous disions : de réorganisations en réorganisations de service, il est demandé aux ICTAM d'atteindre les objectifs fixés, notamment en termes de baisse des coûts. Le style de management importé du secteur marchand impose sa morale, prônant les valeurs de loyauté, exigeant un engagement total des cadres dans une dépendance unilatérale à l'employeur. Faire toujours



plus avec toujours moins de moyens, atteindre des objectifs toujours plus élevés, tout ceci dans le cadre d'une mise en concurrence des cadres.

Le jeu des chaises musicales imposé par nos employeurs dans le cadre des réformes n'avait alors pas encore pris l'ampleur de ce que nous connaissons aujourd'hui chez les cadres.

D'autre part, les employeurs continuent de recourir aux dispositifs d'emplois précaires chez les cadres, les rendant ainsi encore plus corvéables et malléables. Plus de 30 % de précaires dans nos catégories. Au vu du contexte, quel véritable accès pour les jeunes, dont la caractéristique majeure est qu'ils sont de plus en plus qualifiés et diplômés ? Cela me permet de faire le lien avec la retraite, car les ICTAM voient leur départ en retraite de plus en plus repoussé du fait de leur entrée tardive dans la vie professionnelle, aussi, l'intégration des années d'études dans le calcul de la retraite reste un enjeu revendicatif majeur.

La précarité touche aussi particulièrement les femmes. En effet combien de femmes en poste de responsabilité ? La question de l'égalité professionnelle est ici posée.

S'ils sont des salariés au même titre que les autres,

les cadres ne sont pas des salariés comme les autres. L'exemple du temps de travail est significatif à cet égard. La disponibilité qui leur est demandée, les dépassements d'horaires fréquents, la surcharge de travail sont autant de réalités vécues par nos catégories. Il convient ici de souligner le succès rencontré par la campagne UGICT déconnexion.

Reste les 32 h. Cette légitime revendication heurte de plein fouet des usages, au risque de paraître complètement irréalisable. Notre document préparatoire a bien évoqué le sujet.

Reste enfin en axe majeur revendicatif, le rapport entre qualification, classification, rémunération.

Nous avons constaté le développement des faisant fonction ou le recrutement de contractuels sous rémunérés. Cette situation s'accroît dans le cadre d'une politique globale d'individualisation des salaires et du tassement des grilles et l'arrivée de la RIFSEEP, (régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel), qui modifie en profondeur le régime des primes, privilégiant le poste occupé et la manière de servir, en est le fer de lance.

En effet, en plus de la remise en cause de la linéarité de

la carrière par les diverses mesures (ratios, quotas, accès fonctionnels, seuils démographiques, etc. ...), on nous impose l'accord minoritaire PPCR. C'est une attaque frontale contre la cohérence de notre statut qui pose en grand le devenir d'une fonction publique de carrière !!!!

J'ai bien conscience de n'avoir pas abordé toutes les questions revendicatives, mais ces faits cumulés doivent nous interroger sur le sens de nos luttes. En effet, force est de constater que nous éprouvons des difficultés à mobiliser dans nos catégories sur les problèmes généraux de valeur du point, alors que sur les questions catégorielles les luttes se développent par exemple dans la filière médico-sociale. Nous avons en ce moment deux axes revendicatifs importants les agents de maîtrise et les ingénieurs mécontents de la refonte de leur cadre d'emploi. Comment l'UFICT peut-elle être l'outil pour faire aboutir ces revendications ?

Les enjeux réels du congrès de notre UFICT sont majeurs : quel syndicalisme CGT en direction des cadres au

moment où nous sommes dans la mise en œuvre de la réforme territoriale et de la politique d'austérité et où les cadres sont sommés par leurs employeurs de mettre en œuvre une politique qu'ils combattent ?

Comment unifier le combat des ouvriers/employés et des cadres contre ces politiques plutôt que d'organiser la division du personnel en faisant des cadres les boucs émissaires de cette politique ? ?

Comment agir ensemble comme CGT dans ce contexte ?

Comment être la CGT de tous, de tout le salariat, l'outil à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui ?

J'ai bien conscience de n'avoir, dans le temps qui m'était impartit, pas tout abordé, mais la discussion le permettra notamment autour de l'analyse des amendements.

Merci à tous pour votre écoute, bon travail et bons débats. Vive la CGT, vive notre UFICT et son 9ème congrès.



INTERVENTION DE BAPTISTE TALBOT

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS



Cher. e. s camarades,

Je vous adresse le salut fraternel de la direction de notre Fédération.

Le 9e congrès de l'UFICT CGT des Services publics se tient en pleine bataille revendicative pour le retrait du projet de loi El Khomri.

Je ne reviendrai pas sur toutes les raisons que nous avons de combattre ce projet scélérat, mais j'insisterai sur l'une d'entre elles. Un des fondements du projet est de s'attaquer au principe même de cadre collectif de garanties pour les travailleurs, au premier chef

pour le secteur privé à travers le Code du Travail. Comme l'ont souligné la Fédération et les organisations de la CGT Fonction publique, les détracteurs du Code du Travail ont bien évidemment aussi en ligne de mire le Statut de la Fonction publique.

Or celui-ci sera à n'en pas douter un des sujets de la campagne de 2017. La droite en fait déjà un de ses chevaux de bataille. Si les salariés des entreprises privées de notre champ sont directement impactés par le projet de loi Travail, les personnels territoriaux sont eux aussi directement concernés. À la casse du Code du Travail si elle est opérée, particulièrement par l'inversion de la hiérarchie des normes, succèdera à n'en pas douter une offensive d'ampleur inédite contre le Statut.

La bataille pour le retrait du projet de loi, la construction de la votation sur les lieux de travail et la préparation de la journée de grève et de manifestation nationale du 14 juin sont nos priorités absolues des semaines à venir. Cela signifie que nous devons opérer des choix dans notre activité militante en consacrant prioritairement nos efforts au développement du rapport de force. Je me vois contraint de rappeler cette évidence, car je ne peux que constater trop souvent que tous nos camarades militants ne sont pas dans cet état d'esprit. Une partie d'entre nous peine à sortir d'une certaine « routine » syndicale où le fonctionnement interne de l'outil et les échéances locales, notamment institutionnelles, l'emportent sur les autres considérations.

Cette attitude méconnaît une réalité : sans coup d'arrêt donné aux logiques générales d'austérité et de casse des garanties collectives, non seulement les situations locales vont continuer de se dégrader, mais notre outil syndical CGT va lui aussi pâtir de la dégradation de la situation. L'urgence et la priorité sont donc à la bataille du retrait. Les mouve-

ments du type de celui que nous connaissons actuellement sont toujours des moments révélateurs de notre valeur collective et individuelle. La Fédération, ses outils et structures, ses militants. e. s se doivent d'être à la hauteur des nécessités de l'heure.

Second point de mon intervention : la question des catégories ICTAM et de leur organisation.

Notre 11e congrès fédéral a affirmé « la nécessité d'un travail transversal sur le rôle et la place particulière de catégories de salarié. e. s en situation de responsabilité ou d'expertise ». Le congrès a également pointé « notre ambition (...) de réaffirmer que les ICTAM sont une composante essentielle du salariat, en ce sens qu'elle est un levier pour la transformation de l'organisation du travail et des rapports humains au travail. »

Même si l'on peut toujours mieux faire, j'affirme que la Fédération a mené une véritable réflexion et un véritable travail sur l'organisation des ICTAM.

L'adoption de la charte sur les règles de vie partagée en septembre 2014 a été un acte de direction important.

Le 11e congrès a retenu dans sa décision 19 les points suivants :

- « par un travail croisé de la Fédération avec son UFICT d'organiser les agents relevant des catégories ICTAM dans des structures appropriées, notamment en faisant connaître et vivre la charte.
- La réflexion doit être poursuivie sur la structuration la plus pertinente concernant la syndicalisation des cadres et l'activité CGT. Ce sont donc bien les syndiqué. e. s concerné. e. s qui doivent être concertée. s et largement associé. e. s à la réflexion sur l'organisation revendicative et de vie syndicale adaptée à leur établissement ou collectivité.
- Le congrès décide d'une large consultation des syndicats dans lesquels se trouvent des syndiqué. e. s ICTAM affilié. e. s ou non à l'UFICT.
- de créer les conditions pour organiser un collectif ICTAM dans les CSD ;



- que la ou le secrétaire général-e de l'UFICT soit invité-e aux réunions de la CEF. »

S'agissant de la structuration spécifique, nous sommes régulièrement confrontés à deux écueils.

Premier écueil : le syndrome de la forteresse assiégée. Trop souvent, lorsqu'un point de vue critique est émis sur tel ou tel aspect de l'activité spécifique telle qu'elle est menée, ladite critique est considérée comme découlant d'une volonté de mettre en cause l'existence de l'outil spécifique.

Second écueil : un sentiment anti-cadres, qui perdure chez certains camarades, attitude qui constitue une erreur en termes d'analyse de classe.

Nous devons travailler résolument à éviter ces deux écueils.

Comme le rappelle notre document d'orientation, trois formes d'organisation sont à ce stade possibles dans le cadre des orientations et règles de vie fédérales et confédérales :

- Activité spécifique au sein d'un syndicat général, en étant affilié à l'UFICT.
- Section syndicale UFICT au sein d'un syndicat général.
- Présence de deux syndicats CGT, Ouvriers/Employés et UFICT.

La détermination de la forme retenue doit reposer sur deux principes :

- il revient aux syndiqués relevant des catégories ICTAM de déterminer leur forme d'organisation
- il n'est pas acceptable qu'une structure CGT soit créée en concurrence par rapport à une autre

Ces deux principes sont indissociables. Ils doivent être mis en œuvre de front pour ne pas structurer des oppositions. Il nous faut de la même manière faire pleinement vivre la décision du 11e congrès dans son ensemble.



Troisième point : la direction de notre UFICT
Avant d'aborder cette question, je souhaite faire deux mises au point.

Durant ce congrès, la CEF a été accusée de pratiques antidémocratiques concernant sa prise de position sur les pratiques d'un dirigeant de l'UFICT.

Je récusé formellement cette accusation et j'affirme le caractère pleinement démocratique et politiquement fondé de la prise de position de la direction fédérale.

La Fédération ne peut accepter qu'un syndicat s'affranchisse de nos règles de vie en stigmatisant une

délégation fédérale dans une motion diffusée largement dans l'organisation.

Une telle pratique est d'autant plus inacceptable lorsqu'elle est le fait d'un syndicat dont le secrétaire général est un dirigeant national d'une instance fédérale.

Il est de la responsabilité du congrès et de la future direction de l'Ufict de tirer les indispensables conséquences de cette situation.

Seconde mise au point : la Fédération condamne les attaques inacceptables formulées contre des dirigeants fédéraux et je leur apporte mon soutien, notamment à notre camarade

Christophe Couderc, dont personne ne peut mettre en cause l'intégrité militante.

J'en viens donc à la direction de l'Ufict qui sera élue demain.

La direction sortante a connu des turbulences, notamment ces derniers mois. Dans la période difficile que traverse le monde du travail, il n'y a là rien d'exceptionnel hélas !

Pour autant, nous ne pouvons banaliser une telle situation. La construction d'un collectif de direction n'est jamais chose aisée. Elle passe par le respect des critères décidés et aussi par la nécessité de construire une équipe efficace, rassembleuse,

animée tant par l'esprit d'écoute que par la capacité de décision.

S'agissant de notre UFICT, considérant qu'elle est un outil de la FD, nous avons besoin aussi bien entendu d'un esprit de confiance dans la Fédération et sa direction, et de cohérence avec la politique fédérale. C'est en prenant en compte l'ensemble de ces dimensions que doit être construite la direction de notre union fédérale des ICTAM.

Je vous souhaite une bonne poursuite des travaux.

Vive la CGT et vive la lutte !

INTERVENTION DE L'UGICT

MARIE-JOSÉ KOLICKI, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UGICT



Ce congrès, au cœur du mouvement social contre le projet de loi El Khomri, nous permet de tirer des enseignements sur notre démarche et nos responsabilités syndicales articulées à la mise en œuvre des orientations du 51e Congrès confédéral.

Ce projet de loi agit comme un catalyseur du mécontentement : la loi de trop qui fait déborder le vase, autant sur le fond, son contenu, que sur la forme, à travers le déni majeur de démocratie, jusqu'au coup de force du 49-3.

L'appétence à dire son mot, au droit, au respect, au rejet de l'autoritarisme et du mépris, est profondé-

ment percutée par le triple hold-up de démocratie du gouvernement. Ce dernier passe outre les négociations avec les organisations syndicales, les grèves et manifestations des salariés et refuse d'entendre l'opposition de 70 % de l'opinion publique, les 1 million 300 mille signatures citoyennes et les débats de Nuit debout. Enfin, il contourne avec le 49-3 le rejet d'une majorité de députés.

Cet autoritarisme du gouvernement rejoint ce que vivent dans leurs responsabilités de nombreux ICT confrontés au Wall Street management des directions d'entreprise ou administrations : l'interdiction du droit au désaccord public, l'omerta à travers le devoir de loyauté relatif aux directives de réductions drastiques de dépenses publiques, d'abandon de missions, de réduction d'emplois, de dévoiement de l'éthique professionnelle qui percutent le bien travailler jusqu'à remettre en cause l'égalité de traitement ; qui transforment chacun d'entre nous de plus en plus en simple exécutant, nous privant de notre rôle contributif, mais nous désignant de plus en plus comme responsables au point d'en être justiciables. C'est pourquoi de nombreux ICT laissent déjà leur citoyenneté à la porte de l'entreprise.

La montée d'exigences démocratiques démontre l'impératif besoin de cesser de gouverner en politique ou de diriger syndicalement à partir d'une conception centralisée et autiste en rupture avec le vécu au travail et les aspirations de chaque composante du salariat. Imposer d'en haut, à partir de logique d'appareils en surfant sur la légitimité d'une élection, sera voué à l'échec quelles que soient les manœuvres politiciennes ou d'autoritarisme. C'est pourquoi la bataille pour le retrait du projet El Khomri s'enracine dans des exigences à la fois sociales et citoyennes.

C'est pourquoi, au-delà des décisions confédérales, des militants, des syndiqués CFDT se retrouvent aux côtés des manifestants, certains ont rejoint la CGT. Il n'existe pas de loi d'airain qui puisse à terme fonctionner contre la démocratie.

Ce constat doit nous aider à faire vivre et renforcer notre conception du syndicalisme qui prône La Défense des intérêts du salariat dans toutes ses composantes, qui place les syndiqués, quel que soit leur nombre, forces de propositions à partir de leur vécu au travail et au cœur des décisions qui les concernent.

La CGT est très attentive aux enjeux de démocratie. Elle a d'ailleurs adossé aux statuts confédéraux, la charte vie syndicale ET des élus et mandatés.

La CGT octroie le pouvoir de décision aux syndicats, c'est-à-dire aux syndiqués. La démocratie dans la CGT ne se confond pas avec la loi du nombre et

lèges ad hoc, forme d'organisation de l'activité spécifique, propositions revendicatives en lien avec leur vécu spécifique au travail, présentation de candidatures aux directions des Ufict. Bien sûr, ces choix doivent s'opérer en bonne intelligence dans la CGT, en concertation avec les structures de la CGT, sans perdre de vue que ce sont toujours les syndiqués qui décident et disposent dans le cadre des orientations de la CGT.

Nous avons besoin de trouver des formes de débat, d'intervention, d'organisation de l'activité qui conjuguent social et sociétal, expression de l'individualité et du collectif. Cela doit nous conduire à travailler autant le contenu revendicatif que la manière de faire. Passer autant de temps à discuter du comment s'organiser pour que chaque composante du monde du travail s'exprime sur son vécu au travail, apporte pour construire et s'engager sur du contenu,

permettre de rassembler le salariat. Car là aussi les convergences d'intérêt ne se décrètent pas et ne sont pas spontanément conscientisées.

Il ne suffit pas de pratiquer des slogans généraux en guise d'homogénéisation du salariat. Ainsi, nous avons fait grandir parmi les ICT la conscience d'être des salariés non pas comme les autres, mais au même titre que les autres dans notre bataille sur la RTT contre les forfaits jours et l'exclusion des références horaires. Mais nous voyons combien nous devons progresser encore, affiner nos propositions pour une nouvelle

en aucun cas avec la mise sous tutelle d'une catégorie de salariés sur une autre. Ce sont donc la partie des ICT affiliés dans les syndicats qui décident de ce qui les concerne : présentation des listes dans les col-

RTT à 32 heures, indispensable à l'ère du numérique afin que les ICT comme la masse du salariat s'engagent dans cette bataille et qu'elle leur paraisse crédible.



Combien cela nécessite au-delà de l'accord de principe, de partir de la réalité de leur travail et pour les cadres (46,6 heures/semaine) et les professions techniques (42 heures supplémentaires comprises), cela débute par gagner le respect du temps légal de travail, le paiement des heures supplémentaires, le suivi de la charge de travail, l'intervention sur les contrats d'objectifs et l'instauration d'un véritable droit à la déconnexion.

C'est pourquoi en toute circonstance nous devons reconnaître la spécificité des ICT eu égard à leur place et rôle dans l'entreprise, leur niveau de qualification, d'autonomie dans le travail, de responsabilité et d'impact de leur travail sur d'autres catégories ou d'usagers.

Ainsi, comme le pointe Philippe Martinez dans l'introduction au 51e Congrès confédéral, l'Ugict-CGT et les Ufict ne peuvent être une CGT bis dans la mesure où elles ne déclinent pas du général, mais partent d'un travail revendicatif lié au vécu au travail et aux responsabilités professionnelles des ICT, à leur rôle et place dans l'entreprise, l'administration ou la collectivité.

L'Ugict comme les Ufict n'ont pas plus vocation à ne traiter que des revendications particulières, déconnectées du général, car elles ne sont pas des organisations corporatistes, catégorielles.

Si l'affiliation à l'Ufict, loin de se réduire à un décompte de coquelicots, contribue à l'apport de ressources solidaires pour irriguer l'activité spécifique ICT à tous les niveaux. Elle est avant tout un outil pour la mise en œuvre de notre démarche syndicale en rendant les affiliés destinataires des informations spécifiques professionnelles et interpro; en leur permettant d'être ainsi acteurs du débat et des rencontres avec leurs collègues.

L'affiliation ne peut donc se cantonner à un simple acte administratif, mais implique une responsabilisation des syndiqués affiliés, de leurs syndicats ou sections dans l'organisation pérenne d'une activité spécifique parmi les ICT.

Cela implique l'organisation de réunions régulières des affiliés pour travailler les problématiques du vécu au travail des ICT comme pour organiser leurs prises de parole et le débat, les ciblage et propositions de syndicalisation. Si La CGT est le syndicat de tous les salariés, comment admettre que nous ne sommes pas toujours capables de présenter des cadres lors des élections CAP de la fonction

publique ou dans le 3e collège? Pourquoi 80 % des cadres, y compris quand la CGT est présente dans leur entreprise, estiment qu'elle n'est pas faite pour eux et ne les représente pas? Pourtant les questions et les propositions revendicatives précises, concrètes et interprofessionnelles Ugict-CGT collent aux aspirations et priorités que se donne une majorité d'ICT. Quand, en septembre 2014, la direction de l'Ugict a lancé une campagne sur le « Droit à la déconnexion » — en lien avec les enjeux de la santé au travail, du niveau d'emploi, d'une transformation du management, de la nécessaire maîtrise et flexibilité des outils numériques, et non de celles des femmes et des hommes qui les utilisent —, toutes les autres organisations syndicales, et parfois jusque dans nos rangs, nous décriaient sans nous prendre au sérieux. Depuis, c'est un axe important pour toute la CGT de notre exigence des 32 heures. C'est un accord signé par la CGT à La Poste qui s'en inspire, c'est en négociation chez France Télécom. C'est une revendication gagnante à portée de main. Mais, là encore, tout va dépendre de notre capacité à en débattre avec les ICT.

Le projet El Khomri ne s'y est pas trompé : le droit à la déconnexion aussitôt annoncé serait confisqué : d'abord les discussions en la matière seraient reportées en 2018, puis aucune obligation n'existerait de négocier, notamment des plages de trêve de mails, mais plutôt de créer de nouvelles chartes d'entreprises où les cadres et managers auront le devoir de se déconnecter et de veiller à la déconnexion des personnels !! Cela va de pair avec le glissement de la responsabilité unilatérale de l'employeur relative à la santé des salariés sur la responsabilité des cadres eux-mêmes et des managers.

Les ICT sont particulièrement concernés par le projet de loi sur les enjeux de l'extension des forfaits jours, la barémisation des indemnités prud'homales, l'exclusion du salariat des travailleurs autonomes des plateformes et l'organisation d'un dumping social sur la non — reconnaissance du travail qualifié, le fractionnement des 11 heures de repos consécutif...

Partout, nous devons débattre avec eux du lien entre ce projet et loi et l'impact aggravant sur leur situation, mais aussi faire connaître nos propositions sur le temps de travail, le droit d'expression et le respect de l'éthique professionnelle...

Nous sommes en effet à la croisée des chemins sur les suites et les résultats de ce mouvement social : d'une part, une dynamique de mobilisation avec des

secteurs professionnels qui s'engagent dans le blocus économique du pays, des manifestations plus importantes et des arrêts de travail dans de nombreuses entreprises du privé, des luttes locales gagnantes.

D'autre part, des secteurs entiers qui ne sont pas engagés dans le mouvement, des militants pas suffisamment convaincus, des difficultés de mobilisation articulant des enjeux professionnels et interprofessionnels, des modalités d'action de grève reconductible qui ne rassemblent pas le plus grand nombre de salariés.

Les médias ne s'y trompent pas et en cognant sur la CGT, ils visent une radicalisation, une marginalisation du mouvement dans l'opinion publique ainsi que des fractures entre salariés engagés dans le blocus et les autres.

Nous avons besoin à la fois de soutenir le blocus économique décidé par les salariés de certains secteurs tout en élargissant le mouvement dans toutes les entreprises et services professionnels.

Nous ne pouvons en rester à une grève par procuration, au risque de manque à gagner dans le rapport de forces et des oppositions entre salariés de la production et les autres, dont notamment la masse des ICT. Pour ces catégories, la grève reconductible n'apparaît pas majoritairement comme une modalité d'action susceptible de rassembler le plus grand nombre.

L'Ugict-CGT met à la disposition de toute la CGT une adresse aux ICT pointant les questions sur lesquelles ils sont particulièrement concernés par le projet de loi et les propositions que l'on porte pour changer la donne du vécu au travail et les invite à débattre ensemble de leur engagement dans l'action sous différentes formes (grève et manifestations, sortie tous les jours à 16 heures, grève du zèle en appliquant strictement les procédures, 1 heure debout dans les entreprises pour débattre et arrêter le travail, et votation pour le retrait du projet et de nouveaux droits).

Cette lettre aux ICT est un support au débat avec nos catégories pour élargir leur participation dans le mouvement et illustre l'apport de notre syndicalisme dans l'analyse et la transformation de leur situation.

En constituant près de 47 % du salariat, plus que jamais les ICT sont un enjeu pour la représentation de la CGT (et chaque score électoral professionnel compte). Le document d'orientation issu du 51e Congrès confédéral reprend dans le corps du texte et dans

plusieurs résolutions, des rédactions claires et offensives sur le déploiement parmi ces catégories, la nécessité de développer une activité spécifique pérenne et les outils spécifiques CGT. C'est un point d'appui important pour la légitimité et l'utilité du spécifique au service du renforcement de toute la CGT et du rapport de forces.

Mais au-delà de leur nombre, les ICT sont un enjeu stratégique de toutes transformations. Les transformations du travail — eu égard à leur place et rôle dans l'entreprise — et l'organisation du travail, du management, de l'utilisation des nouvelles technologies, jusqu'aux transformations des garanties collectives.

C'est au niveau de nos catégories, que le patronat et les directions expérimentent, puis généralisent, les déstructurations des droits collectifs (comme l'individualisation des rémunérations, les primes au mérite, la contractualisation des objectifs, les postes à profil, l'introduction du système de capitalisation au niveau des retraites complémentaires du privé, des nouvelles formes d'emplois atypiques [le télétravail] et précaires, les travailleurs dits autonomes des plateformes numériques, l'exclusion des références horaires avec les forfaits en jours...).

Répondre à leurs aspirations, organiser leur mobilisation est certes une nécessité pour eux-mêmes, mais aussi dans l'intérêt de l'ensemble du monde du travail.

Cela ne peut se faire, à grande échelle, sans l'accord, l'engagement, la force de frappe de toute la CGT et la production revendicative spécifiques des Ufict. C'est pourquoi nous devons franchir un cap décisif dans le niveau de leur syndicalisation.

N'est-ce pas un des défis majeurs auxquels on est confronté pour continuer la bataille au niveau de la création des grandes métropoles ?

Ces métropoles vont concentrer un nombre important de cadres A et B. Elles vont devenir des lieux stratégiques décisionnels (à l'instar de ce que sont les sièges sociaux de grands groupes).

L'influence de la CGT, sa capacité à mobiliser les cadres A et B qui y seront affectés, sera un élément important dans le rapport de forces à construire sur l'impact territorial de ces métropoles.

Cela n'implique-t-il pas de prendre d'ores et déjà des dispositions pour créer une syndicalisation de masse de ces catégories, ne pas les laisser isolées,



seules face aux directions des métropoles ou repliées dans un syndicalisme autonome, corporatiste (voire de collaboration de classe) ?

Or, nous le savons, par expérience parfois douloureuse, la nature ayant horreur du vide, nos catégories sont celles appréciant le rassemblement, l'échange collectif... dans des associations ou syndicats professionnels.

Proposons-leur de construire un syndicalisme utile pour changer leur quotidien au travail, bâtir une nouvelle place et rôle au sein des missions de service public, donc exercer pleinement leur qualification, leur responsabilité, leur éthique professionnelle, un syndicalisme rassembleur pour briser les oppositions et l'isolement au sein des collectifs de travail, un syndicalisme démocratique qui leur ouvre des espaces dédiés dans la CGT, de liberté de paroles, d'échanges de construction de propositions revendicatives ensemble.

Vous avez pour le faire de nombreux atouts. Vous avez su dépasser majoritairement avec votre fédé-

ration la question shakespearienne d'être ou ne pas être à l'Ufict, à l'Ugict en progressant dans l'affiliation. Vous avez avec lucidité adopté une charte du vivre ensemble dans le respect des décisions des syndiqués, de la co-construction de l'activité CGT et du respect des diversités et spécificités. Certes, tout n'est pas parfait, l'appropriation générale de ces deux décisions n'est pas toujours un long fleuve tranquille.

Gageons que grâce à votre travail, l'apport de votre congrès au niveau d'une dynamique revendicative spécifique, de décisions de déploiement, vous contribuez à la mise en œuvre d'orientation du 51e Congrès confédéral, à l'élargissement du rapport de forces et à être ce syndicalisme de référence CGT, où les ICT sont professionnellement engagés et socialement responsables.

Vive la CGT et son Ufict dans les services publics !

STATUTS

PRÉAMBULE

L'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (UFICT) CGT des Services publics est régie selon les principes de la CGT à laquelle elle adhère.

Les préambules des statuts de la Confédération et l'introduction des statuts de la Fédération CGT des Services publics en particulier la charte pour des règles de vie entre Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (ICTAM) et Ouvriers/Employés (O/E) constituent donc le cadre de ses statuts.

TITRE I

ARTICLE 1

L'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (UFICT) CGT des Services publics regroupe les syndiqués de la Fédération CGT des Services publics affiliés à l'UFICT : agents des catégories A, B et agents de maîtrise de la fonction publique territoriale et, plus généralement, les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM) qui entrent dans le champ de syndicalisation de la Fédération.

ARTICLE 2

L'UFICT est composée :

a) des syndicats CGT d'ICTAM, actifs et retraités relevant de son champ d'activité ;

b) des syndicats CGT généraux pour la partie de leurs adhérents affiliés à l'UFICT organisés en section d'ICTAM ;
c) des syndicats CGT généraux pour la partie de leurs adhérents affiliés à l'UFICT en l'absence de syndicat ou de section d'ICTAM.

ARTICLE 3

Nulle organisation ne peut se réclamer de l'UFICT si elle n'est pas adhérente à la Fédération CGT des Services publics, à l'Union départementale CGT dont elle ressort géographiquement.

Toute organisation affiliée à l'UFICT est de facto adhérente à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT).

TITRE II

ARTICLE 4

L'UFICT vise à développer l'action revendicative spécifique correspondant aux intérêts et aux besoins des ICTAM de son champ d'activité qu'elle a vocation à regrouper. Elle prend en compte la diversité de leur situation. Elle agit pour leur syndicalisation et leur organisation collective.

Conformément à l'Article 18 des statuts de la CGT et de l'Article 9 des statuts de la Fédération CGT des Services publics, l'UFICT élabore et met en œuvre ses orientations revendicatives auprès de ses affiliés. L'UFICT assure l'information, la liaison et la coordination pour ce qui concerne les syndiqués ICTAM. Par cette coordination,

elle assure la présence des ICTAM dans les orientations et actions de la Fédération.

Elle contribue à l'expression des convergences des intérêts entre toutes les catégories de salariés, actifs et retraités.

Elle met en place les commissions, groupes de travail et se dote de tous les instruments nécessaires à son activité.

ARTICLE 5

Son fonctionnement démocratique, à tous les niveaux, vise à permettre aux ICTAM de débattre et construire leurs revendications et de définir et mettre en œuvre les moyens pour les faire aboutir.

ARTICLE 6

L'UFICT se fonde sur l'indépendance de l'organisation à l'égard des pouvoirs publics, des gouvernements, du patronat, des organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres. Nul ne peut se servir de son affiliation ou d'une quelconque fonction dans l'UFICT pour un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

ARTICLE 7

Les sections et syndicats UFICT participent à la vie des organisations de la CGT, professionnelles - coordination syndicale départementale, coordination fédérale régionale (CFR) - et interprofessionnelles - union départementale, union locale. En particulier, ils contribuent à la mise en place et à l'activité des Commissions Départementales UGICT.

ARTICLE 8

Ils contribuent à la mise en place et à l'activité des collectifs départementaux UFICT des services publics. Ces collectifs, intégrés aux CSD, assurent l'information, la liaison et la coordination des syndicats dans le département. Ils assurent ces mêmes fonctions auprès des élus et mandatés affiliés dans les commissions, conseils et organismes départementaux ainsi que dans toutes délégations.

ARTICLE 9

Au sein des Coordinations Fédérales Régionales (CFR) CGT des Services publics, les collectifs UFICT des différents départements d'une région assurent l'information, la liaison et la coordination des sections et syndicats dans la région.

Conformément aux statuts des CFR, les membres de la commission exécutive de l'UFICT sont membres de droit du collectif d'animation de leur région.

TITRE III

ARTICLE 10

L'UFICT édite tout matériel et toute publication nécessaires à l'information et à la diffusion de ses idées et propositions. Elle favorise la diffusion et l'utilisation la plus large des publications fédérales, de l'UGICT et confédérales.

ARTICLE 11

L'UGICT CGT publie un journal confédéral spécifique « Options » (Article 9 des statuts de l'UGICT). L'UFICT peut y publier un encart professionnel, « Publics ». L'abonnement à Options, intégré à la cotisation, est assuré à chaque syndiqué affilié dont les coordonnées ont été transmises à l'UFICT. Les sections et syndicats UFICT impulsent la diffusion du journal au-delà des rangs de leurs adhérents.

ARTICLE 12

Les ressources financières de l'UFICT sont assurées par un pourcentage de la cotisation de chaque syndiqué affilié

reversée par Cogétise.

Conformément à l'Article 34 des statuts confédéraux, la cotisation des adhérents est égale à 1 % du traitement net, primes comprises.

L'UFICT peut recevoir des subventions, dons et legs et tous produits conformes à son objet.

ARTICLE 13

L'UFICT gère son budget.

Pour toutes les réunions et en particulier le congrès et le Conseil national, la Commission exécutive (CE) fixe les règles de prise en charge et de répartition des frais entre tous les participants et les syndicats.

L'UFICT prend en charge les frais de participation des membres de la CE et de la Commission Financière de Contrôle (CFC) au congrès et au Conseil National de l'UFICT.

TITRE IV

SECTION 1 - LE CONGRÈS

ARTICLE 14

L'instance supérieure de l'UFICT est le congrès. Il se réunit tous les quatre (4) ans sur convocation de la Commission exécutive (CE). En cas de nécessité ou sur pro-

position du Conseil National, la CE peut convoquer un congrès extraordinaire.

Le congrès de l'UFICT a pour mission de définir l'orientation de l'UFICT. Il élit la Commission exécutive et la Commission financière de contrôle (CFC).

L'ordre du jour complet et les documents préparatoires élaborés par la CE sont transmis aux adhérents au moins deux mois avant la date du congrès.

ARTICLE 15

Pour pouvoir participer au congrès, les syndicats devront remplir les obligations prévues dans les présents statuts, être à jour de leurs cotisations, être reconnus par la Fédération au moins six mois avant le congrès et être confédérés. Les délégués délibératifs au congrès sont mandatés par les syndicats tels qu'ils sont définis à l'Article 2 en fonction du nombre de leurs adhérents affiliés à l'UFICT. Dans le cas de sections UFICT organisées au sein de syndicats CGT généraux, les délégués délibératifs sont mandatés par le syndicat sur proposition de la section UFICT. L

La Commission exécutive nationale définit les critères de représentation ainsi que la date à laquelle est prise en compte le nombre de FNI UFICT réglés par les syndicats.

L'objectif de cette répartition est :

d'assurer à chaque syndicat d'avoir un délégué ou d'être représenté par le délégué d'un autre syndicat qui puisse prendre part à tous les votes et décisions du congrès.

d'assurer la désignation d'un nombre de délégués compatible avec les conditions et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour.

Les collectifs départementaux UFICT, ou à défaut les CSD prennent, en accord avec les syndicats, toutes les dispositions utiles en vue de la désignation des délégués dans leur département.

Seuls les adhérents affiliés à l'UFICT peuvent disposer d'un mandat délibératif au congrès.

Les membres de la Commission exécutive participent de droit au congrès, dès lors qu'ils ont participé à un minimum de cinq réunions de la CE, ainsi que les membres de la Commission financière de contrôle.

La direction de l'UGICT et celle de la Fédération sont invitées au congrès.

Les délégués consultatifs qui participent au congrès sont :

a) mandatés par les organisations comptant des syndiqués affiliés à l'UFICT au-delà de la date fixée à l'alinéa 1 de ce même Article,

b) invités par la CE.

Chaque syndicat représenté au congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base de la moyenne des cotisations versées à l'UFICT à raison d'une voix pour 12 cotisations mensuelles. La CE détermine l'année ou les années de cotisations prises en compte pour déterminer le nombre de voix.

Les votes doivent être l'expression majoritaire des syndiqués-e-s. Trois types de votes sont prévus :

- Le vote à main levée pour le règlement intérieur du congrès, la présidence, le bureau du congrès, les commissions et le ou la secrétaire général-e et le ou la secrétaire nationale à la politique financière ;
- Le vote par mandat à la majorité relative pour les bilans d'activité et financier, le document d'orientation et les modifications des statuts ;
- Le vote par mandat à la majorité absolue des voix pour l'élection de la CE et de la CFC.

SECTION 2

LE CONSEIL NATIONAL (CN)

ARTICLE 16

Dans l'intervalle des congrès, le Conseil National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le Conseil National se réunit obligatoirement une fois par an, sur convocation de la CE qui en fixe l'ordre du jour et peut y inviter toute personne qualifiée.

ARTICLE 17

Le Conseil National est constitué d'un délégué délibératif par département, mandaté par son syndicat. Le mandat est validé par le collectif départemental UFICT ou à défaut par la Coordination Syndicale Départementale (CSD) CGT des services publics. Seuls les délégués affiliés à l'UFICT disposent du droit de vote.

En l'absence de délégué délibératif, la Commission exécutive de l'UFICT peut inviter un-e animateur-trice de la CSD à titre consultatif. Elle peut également inviter un ou plusieurs syndicats avec l'accord de la CSD.

Les membres de la Commission exécutive et de la Commission Financière de contrôle sont membres de droit du Conseil National.

Le Conseil National a qualité pour prendre toute mesure nécessaire à l'application des décisions de congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le Conseil National peut élire de nouveaux membres de la CE ou de la CFC soit pour pourvoir aux vacances survenues soit pour renforcer ces instances.

SECTION 3

LA COMMISSION EXÉCUTIVE (CE)

ARTICLE 19

Le Congrès élit la Commission Financière de contrôle à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CFC (en nombre impair).

Leur mandat est incompatible avec celui de membre de la CE de l'UFICT.

Les candidats sont présentés par les syndicats tels que définis à l'Article 2. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Les candidats doivent être affiliés à l'UFICT CGT des Services publics.

La CFC élit en son sein un président. Elle se réunit au moins deux fois par an.

La CFC a un rôle de vérification et d'évaluation de l'application des orientations du congrès en matière financière. Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de l'UFICT. Elle aide la commission exécutive à établir son budget prévisionnel ; elle vérifie la comptabilité et l'avoir de l'UFICT. Elle s'assure en lien avec la CFC fédérale, de la rentrée régulière des cotisations des syndicats et propose toutes dispositions utiles à cet effet à la CE.

Les membres de La CFC assistent, avec voix consultative, aux réunions de la CE.

SECTION 4 LA COMMISSION FINANCIERE DE CONTRÔLE (CFC)

ARTICLE 19

Le Congrès élit la Commission Financière de contrôle à la majorité absolue des voix représentées au congrès. Le congrès fixe le nombre de membres de la CFC (en nombre impair). Leur mandat est incompatible avec celui de membre de la CE de l'UFICT.

Les candidats sont présentés par les syndicats tels que définis à l'Article 2. La date limite de dépôt des candidatures est fixée par la Commission exécutive. Les candidats doivent être affiliés à l'UFICT CGT des Services publics.

La CFC élit en son sein un président. Elle se réunit au moins deux fois par an.

La CFC a un rôle de vérification et d'évaluation de l'appli-

cation des orientations du congrès en matière financière. Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de l'UFICT. Elle aide la commission exécutive à établir son budget prévisionnel ; elle vérifie la comptabilité et l'avoir de l'UFICT. Elle s'assure en lien avec la CFC fédérale, de la rentrée régulière des cotisations des syndicats et propose toutes dispositions utiles à cet effet à la CE.

Les membres de La CFC assistent, avec voix consultative, aux réunions de la CE.

SECTION 5 LE BUREAU

ARTICLE 20

La Commission exécutive élit les membres du Bureau dont elle détermine le nombre. Elle élit lors du congrès et ratifié par celui-ci, le - Secrétaire général-e et le - la Secrétaire national-e responsable à la politique financière.

La Commission exécutive peut décider de la mise en place d'un secrétariat, au sein du bureau, dont elle détermine le nombre et élit les membres.

Le Bureau, dans le cadre de l'orientation fixée par le congrès et des décisions prises par la CE, est chargé de préparer les travaux de celle-ci, de régler les affaires courantes et d'assurer le suivi du travail de l'UFICT.

Le Bureau l'UFICT entre les réunions de la CE et détermine la périodicité de ses réunions.

Il répartit les tâches entre ses membres, soumet ses propositions d'organisation à la CE. Les membres du bureau sont révocables à tout instant par la CE.

Sur proposition de la ou du secrétaire national-e responsable à la politique financière, le bureau procède à l'arrêté des comptes annuels qui seront soumis à la CE dans le cadre des procédures comptables légales.



TITRE V

ARTICLE 21

L'UFICT, association de syndicats constituée en conformité avec la loi du 21 mars 1984, a une durée illimitée. Son siège est à Montreuil, 263 rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex.

ARTICLE 22

1) La CE de l'UFICT se réserve la possibilité d'intervenir, en lien avec la direction fédérale, dans tout conflit au sein d'un syndicat impliquant des affiliés UFICT.

2) En cas de différend entre les diverses organisations syndicales composant l'UFICT CGT des Services publics, la Commission exécutive nationale agit en premier ressort. Appel de sa décision peut être fait par l'une ou l'autre des parties en cause au congrès national.

3) S'il s'agit de différends individuels ou collectifs découlant d'une sanction grave prononcée par un syndicat UFICT contre l'un ou plusieurs de ses membres, la CE est érigée en instance d'appel du fait que la procédure disciplinaire prévue aux statuts du syndicat a déjà été suivie.

4) La CE de l'UFICT peut désigner ponctuellement une commission de résolution des conflits afin de solutionner les conflits entre parties. En aucun cas, les membres de cette commission ne pourront être juge et partie.

En tout état de cause, les décisions de la CE devront être mises en œuvre dès leur communication aux parties concernées. Le Bureau de l'UFICT est chargé de veiller à leur application.

Les dispositions prévues par les statuts confédéraux et fédéraux s'appliquent en cas de manquement grave d'un syndicat UFICT aux différents statuts, décisions de congrès et Charte de la vie syndicale.

La CE peut prendre toute mesure conservatoire en vue de préserver les intérêts généraux de l'organisation, y compris se substituer provisoirement à la direction d'un syndicat UFICT en cas de carence de celle-ci ou de refus d'appliquer les décisions de la CE de l'UFICT. En ce cas, la CE de l'UFICT devra convoquer un congrès extraordinaire du syndicat dans les plus brefs délais.

ARTICLE 23

L'UFICT CGT agit en justice devant les juridictions nationales ou internationales, pour la défense des intérêts individuels ou collectifs des salariés qu'elle représente, ou de tous problèmes de société, d'environnement, de paix ou de droits de l'homme, soit à son propre titre, soit en soutien d'une de ses propres organisations, d'une personne physique ou morale.

Le/la secrétaire général-e, ou un membre du bureau, après délibération de celui-ci, est habilité-e à représenter en justice l'UFICT CGT des Services Publics.

ARTICLE 24

Sauf dispositions particulières mentionnées dans les présents statuts, les votes des instances de l'UFICT ont lieu : lors des congrès de l'UFICT, à la majorité des voix représentées,

lors des autres réunions — conseil national, commission exécutive, autres... –, à la majorité des présents.

ARTICLE 25

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un congrès à condition que le texte des propositions de modification ait été publié en même temps que l'ordre du jour du congrès.

ARTICLE 26

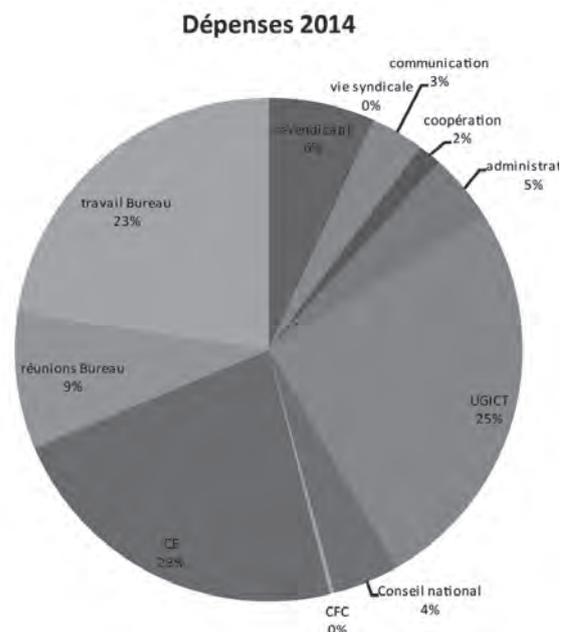
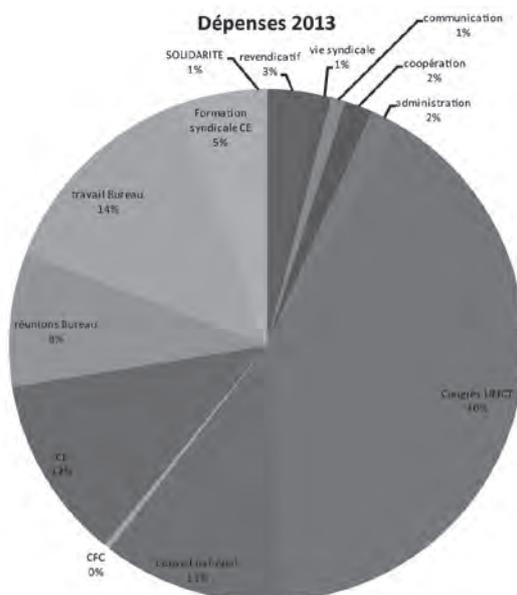
L'UFICT ne pourra être dissoute qu'à la majorité des 2/3 du congrès où seront représentés au moins les 3/4 des syndicats définis à l'Article 2.

En cas de dissolution, les fonds se trouvant en caisse et les archives seront reversés à la Fédération CGT des Services publics.

ARTICLE 27

Les présents statuts, adoptés lors du congrès constitutif de février 1985, ont été modifiés lors des 3e (décembre 1994), 4e (novembre 1998), 7e congrès (mai 2008) et 9e congrès (mai 2016).

RECETTES	2012		2013		2014	
Cotisations	85 299	60 %	91 869	100 %	93 743	92 %
Mandats UGICT					7842	8 %
Partenariat congrès UFICT	22 842	16 %				
Mandats congrès UFICT	32 977	23 %				
	141 118	100 %	91 869	100 %	101 585	
DEPENSES	2012		2013		2014	
Revendicatif	2452	4 %	3165	3 %	5395	6 %
Vie syndicale	810	1 %	821	1 %	300	0 %
Communication	484	1 %	881	1 %	2857	3 %
Coopération	911	1 %	1746	2 %	1305	2 %
Administration	6769	11 %	1731	2 %	3733	4 %
UGICT	1290	2 %			21 328	25 %
Congrès UFICT			39 953	40 %		
Conseil national			11 344	11 %	3596	4 %
CFC	1310	2 %	343	0 %	210	0 %
CE	18 244	29 %	11 485	12 %	18 943	23 %
Réunions Bureau	9615	15 %	8334	8 %	7339	9 %
Travail bureau	15 548	25 %	13 415	14 %	19 009	23 %
Formation syndicale CE	5161	8 %	4469	5 %		
SOLIDARITE	100	0 %	1000	1 %		
	62 694	100 %	98 687	100 %	84 015	100 %



COMMISSION DES CANDIDATURES

PRÉSENTÉE PAR FRÉDÉRIQUE LANDAS

Chers camarades,

La commission de candidatures composée de :

- Katel CORDUANT
- Jean-François DECUBBER
- Laurence FAUCON
- Pascal GOYAL
- Brigitte YVRAY
- Et moi-même.

que vous avez élue, s'est réunie hier, je suis chargée de vous présenter son travail.

Les syndicats ont mis candidatures **49** à disposition de notre IFICT et nous les remercions de l'intérêt qu'ils montrent par là à la vie d'une UFICT, outil fédéral au service des syndicats, sections et affiliés UFICT, qui participent aux débats de la FD et de l'UGICT.

Parmi ces candidatures, il nous a fallu écarter d'emblée celle d'un camarade aujourd'hui retraité et qui statutairement ne peut plus être membre de la direction de l'UFICT, étant désormais UFR.

Cette question de la continuité syndicale et de la spécificité syndicale est souvent posée et mériterait que notre UFICT travaille en lien avec l'UFR et la FD sur cette question.

Je vais maintenant vous présenter les mises à disposition :

- 21 Femmes et 27 Hommes
- 27 Catégorie A, 20 catégorie B et 1 catégorie C
- 22 syndicats spécifiques et 26 syndicats généraux avec ou sans section spécifique
- Filière : 28 Admin, 9 tech, 6 med-soc, 2 sport, 2 anim, pompier, 1 du privé
- Répartition géographique : 15 IDF, 16 Sud est, 8 sud ouest, 6 nord est, 3 nord ouest
- Moyenne d'âge : 54 ans
- 25 Sortants CE : dont 11 femmes et 14 hommes
- 23 Nouvelles candidatures : dont 9 femmes et 13 hommes



Je vais maintenant vous présenter la proposition de la commission.

Je tiens tout d'abord à remercier les camarades pour la qualité des échanges que nous avons eus, dans un climat serein, même si au final la proposition que je

vous présente a été adoptée à la majorité pour la CE et à l'unanimité pour la CFC.

Pour la CFC, nous avons retenu les 3 camarades mis à disposition.

Pour la CE, l'esprit qui a guidé notre choix a été de donner à notre UFICT un collectif de direction paritaire, 18 hommes, 18 femmes, d'une moyenne d'âge de 52,5 ans, issu de syndicats, aussi bien spécifiques (16) que généraux (20) avec section ou non, venant de l'ensemble de notre territoire : 11 SE, 12 IDF, 5 NE, 6 NO, 2 SO, de toutes les catégories que nous représentons : 22A, 13 B, 1C AM.

Il est à regretter de ne pas avoir reçu plus de mises à disposition d'Agents de Maîtrise. Il sera de la responsabilité de la future direction de donner mieux à voir que ces camarades ont toute leur place dans notre UFICT.

Sous statut privé : 1candidature. Là aussi nous avons un effort à faire. Issu des différentes filières. 21 administrative, 8 technique, 3 médico-sociaux, 2 sportive, 1 animation.

Regrets : plus de pompier ni filière culturelle.

Une direction renouvelée : 16 sortants, 20 nouvelles candidatures à parité également!! C'est pour moi une petite victoire sur ceux qui, pessimistes, pensaient le critère parité comme un handicap.

Un collectif de direction qui aura la responsabilité collective de mettre en œuvre les décisions que vous avez largement approuvées, s'inscrivant dans le travail fédéral avec sa propre élaboration pour ce qui relève de son champ de syndicalisation.

Il est évident que les camarades non retenus ont toute leur place dans le travail spécifique à mener à tous les niveaux pour le renforcement de notre CGT au service de tout le salariat.

La commission des candidatures a retenu 33 camarades. Cinq camarades ont fait acte de candidature individuelle, 3 camarades ont été élus par le congrès en plus des 33 présentés.

Je vous présente donc maintenant, les camarades individuellement, par ordre alphabétique (voir le trombinoscope pages 58/59).





VOTES

BILAN D'ACTIVITÉ

Nombre de voix dont dispose le congrès _____ **6 991 voix**
 Les délégués du syndicat ayant participé au vote représentent : _____ **6 800 voix**



Abstentions : _____ 1 107 voix 16,3 %
 N'ont pas pris part au vote : _____ 191 voix
 Exprimés _____ 5 683 voix 83,7 %

POUR _____ 5 210 voix 91,5 %
 CONTRE _____ 483 voix 8,5 %

MODIFICATION DES STATUTS

Nombre de voix dont dispose le congrès _____ **6 991 voix**
 Les délégués du syndicat ayant participé au vote représentent : _____ **6 991 voix**



Abstentions : _____ 1 167 voix 16,7 %
 Exprimés _____ 5 824 voix 83,3 %

POUR _____ 5 604 voix 96,2 %
 CONTRE _____ 220 voix 3,8 %

DOCUMENT D'ORIENTATION

Nombre de voix dont dispose le congrès _____ **13 982 voix**
 Les délégués du syndicat ayant participé au vote représentent : _____ **6 991 voix**



Abstentions : _____ 675 voix 9,7 %
 Exprimés _____ 6 316 voix 90,3 %

POUR _____ 6 088 voix 96,4 %
 CONTRE _____ 228 voix 3,6 %

INTERVENTION DE CLÔTURE

PRÉSENTÉ PAR DOMINIQUE TERRAT

Chers camarades,

J'ai la lourde mission de vous présenter l'intervention de clôture de ce congrès.

Ce site des ISSAMBRES, près de FREJUS, avec le soleil, fait pour la réflexion et le débat, loin de l'agitation de la ville, nous a permis de nous poser, de prendre un peu de distance avec le quotidien, et de réfléchir collectivement à nos missions, à nos engagements, à notre outil CGT UFICT et aux moyens à mettre en œuvre.

Ce congrès, et je mesure mes mots, est le plus difficile auquel j'ai pu participer, et ce à plus d'un titre.

Pourtant, ce sont près de 120 camarades représentatifs de la diversité des ICT des différents grades et filières, qui ont participé à nos travaux, et ce dans un contexte compliqué à la fois dans une période de mouvement social fort mais aussi de préparation du 51ème congrès de la Cgt.

Il faut souligner la qualité des interventions de tous les participants

Enfin, l'importance des décisions prises devrait, je l'espère, nous permettre de tourner une nouvelle page dans la construction de notre UFICT.

A partir du bilan d'activité de ces 4 dernières années, nous avons pu réfléchir à ce que nous avons fait progresser pendant le mandat et là où nous avons eu des difficultés.

Ce bilan a été voté à 95 %.

La 1^{ère} partie du congrès, nous a permis de définir de poser les grands axes revendicatifs, et de réfléchir à nos luttes et leurs contenus.

Après un état des lieux sur la situation générale et dans notre champ des services publics, nous avons réaffirmé notre conception des services publics, et, à travers la table ronde organisée par notre observatoire des réformes territoriales réaffirmé notre attachement à l'emploi public,

au rôle et à la place des ICTAM dans ce vaste processus de réorganisation et de transfert des compétences.

Nous avons évoqué les questions et problèmes d'égalité professionnelle, de précarité, de souffrance au travail, et des types de management que nous subissons aujourd'hui. L'importante problématique des carrières a aussi pris une large place dans nos débats, au travers notamment du rapport entre qualifications, classification, rémunération. La cohérence des filières et des grilles, déconstruites par le développement des primes, nous a permis de souligner le développement du salaire variable, à la tête du client, le clientélisme, avec l'accord minoritaire PPCR, et maintenant avec la RIFSEEP. De ce fait, s'est posé de manière cruciale, l'enjeu de l'accès à la fonction publique et du déroulement de carrière par le biais des concours et examens. Ce débat a amené le congrès à mandater la future direction pour organiser une journée d'études sur les enjeux de la formation professionnelle pour nos catégories.

Bien sûr nous avons évoqué la question des retraites et des batailles à poursuivre.

Sur tous les thèmes, nous avons souligné les spécificités des ICTAM.

Au-delà du fait que ce nouveau mandat aura pour tâche de mettre en ordre de marche notre CGT pour les prochaines échéances électorales qui, je le rappelle, ont maintenant lieu tous les 4 ans, donc à mi-mandat, notre CE aura pour mission de développer les luttes sur tous les thèmes que je viens d'évoquer.

Avec la mise en place de groupes de travail, ou le renforcement des existants, c'est un élargissement de la CE au revendicatif que nous prônons.

Je vous engage ici, à ne pas hésiter à participer à

ces groupes de travail, même si vous n'êtes pas membre de la Commission Exécutive.

C'est un autre mode de fonctionnement, c'est une UFICT ouverte à tous ses affiliés.

La seconde partie du congrès nous a permis d'évoquer l'enjeu de l'outil syndical nécessaire, afin de répondre aux défis qui nous sont posés aujourd'hui. La réflexion sur le périmètre d'organisation de notre CGT le plus adéquat va sans nul doute faire mûrir beaucoup de réflexion chez nos camarades.

Syndicats ou section syndicales, mais dans tous les cas affiliation à l'UFICT afin de faire vivre nos revendications spécifiques, a été ici réaffirmé.

La pertinence d'une organisation spécifique UFICT au sein de notre fédération a été largement partagée au cours de ce congrès.

Un plan de travail, pour le renforcement, par l'adhésion et par l'affiliation sera mise en place par la nouvelle CE et nul doute que tous les membres de la CE s'y engageront pleinement.

Ainsi, participer à la mise en œuvre de la décision 19 du congrès fédéral, par un projet commun UFICT/Fédération a été décidé.

Collectivement nous allons faire en sorte que tous les camarades se sentent impliqués dans cette nouvelle direction.

D'ores-et-déjà, une formation de la nouvelle direction est programmée fin août prochain, qui nous permettra de mettre en œuvre les décisions de ce congrès, de définir les priorités et axes d'actions ainsi que son mode de fonctionnement.

Nous avons tous à cœur de réussir.

Nous avons adopté 13 décisions et mis sans attendre nos paroles en accord avec nos actes en votant la parité Femme/Homme pour la composition de notre commission exécutive, et en ne cédant pas, malgré la difficulté.

Sur la 1^{ère} partie « revendicative » et sur la seconde « vie syndicale », sans tout répéter ni tout reprendre, permettez-



moi de souligner quelques décisions importantes que notre nouvelle direction aura à mettre en œuvre et impulser :

- ° le combat pour l'égalité professionnelle.
 - L'analyse de l'impact des réformes sur les ICT
 - La bataille sur le temps de travail des cadres, pour les 32 heures, et le droit à la déconnexion.
 - La lutte contre la précarité,
 - La réflexion sur le management et les cadres dirigeants.
 - La lutte contre la discrimination syndicale.
- Et nous avons besoin d'armer nos syndicats sur la funeste RIFSEEP.

Sur la partie Vie syndicale, l'importance et la nécessité de l'affiliation à l'UFICT ont été réaffirmées, ainsi que la structuration des syndiqués ICTAM en section ou syndicats.

Faut il le rappeler, ce sont les syndiqués concernés qui décident de l'outil CGT le plus pertinent et de son périmètre.

C'est bien ce débat qui a traversé nos trois jours de travaux et réaffirmé la nécessité de l'outil UFICT.



D'autre part, l'impulsion de la formation syndicale spécifique est une décision d'importance.

Je ne peux pas clore cette intervention sans parler brièvement des quelques incidents ayant émaillé le congrès. Manifestement, la crise interne qu'a connue la direction sortante et son bureau, a cherché et trouvé des prolongements durant le congrès, au détriment des règles de vie et de démocratie de la Cgt.

Un document préparatoire est élaboré dans le but que nos adhérents s'en emparent et ce sont les amendements qui permettent le débat. Je rappelle donc ici que ce document a été travaillé par la CE sortante qui l'a amendé puis soumis au débat du congrès. C'est ça les règles de fonctionnement de la Cgt, et que tous se doivent de respecter.

La maturité politique et le sens des responsabilités des congressistes nous a finalement permis de dépasser les tensions, et de nous rassembler sur un document d'orientation enrichi et voté à 97 %.

Pour conclure, permettez-moi d'avoir un petit mot pour tous ceux qui ont permis que ce congrès se déroule de la meilleure manière possible.

Tout d'abord, permettez-moi de penser à une personne

que peut-être n'avez-vous pas bien vu dans le congrès, mais qui a travaillé 15 heures par jour pendant ses 4 jours, et dont l'aide précieuse nous a permis de faire face à tous nos engagements, c'est la femme de l'ombre, notre collaboratrice Marthe JULIEN. Merci de l'applaudir....

Merci à tous ceux qui se sont occupé de l'accueil et l'intendance, notamment Frédérique LANDAS et Bruno BEYLAT et tous le personnel de ce magnifique centre de vacances.

Merci aussi à tous les camarades de la CSD et de la région, et tous ceux qui se sont succédés pour faire que nous passions un bon moment ici.

Merci pour votre aide, pour votre soutien, pour vos engagements autour de notre UFICT et de sa nouvelle direction.

Et sous des tonnerres d'applaudissement.

Vive la CGT, vive l'UFICT, vive le 9^{me} congrès de l'UFICT des services publics !

COMMISSION EXECUTIVE

BUREAU NATIONAL



AUBERT
Fabrice



BEYLAT
Bruno



KAUFFER
Michèle
Secrétaire générale



LOISEL
Hervé



BAK
Marianne



BOUZAT
Corinne



DANIEL
Adeline



DE CARLOS
Jésus



DELAYE
Jean-Michel



GOSSELIN
Nathalie



GOUJON
Marie-Pierre



LARONCE
Jean-Luc



LEBLANC
Hugues



LECLERC
François



POLEZ
Emmanuelle



QUEMY
Sylvie



RAQUIN
Dominique



SGAMBATI
Daniel



SOUPLET
Hervé

TIVE ÉLUE



PATRUNO
Sabino



ROSSIGNOL
Evelyne



SOLAIRE
Christine



TERRAT
Dominique



YVRAY DUC
Brigitte



DESSIEUX
Valérie



DUFOUR
Eric



FAUCON
Laurence



GARDERE
Jean-Marc



GEA
Yvon



LOUAFIA
Tedjina



MALHEIROS
Maria Josée



MANCA
Didier



NORMAND
Corinne



PARISOT
Frédéric



VANSPEYBROEC
Isabelle



VILLARD
Agnès

COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE



BARAGLIOLI
André



LANDAS
Frédérique



PUGLIA
Nicolas

9 
congrès 
UFICT 

Les Issambres (83)
23/27 mai 2016

